Die Zusammenarbeit der Sozialpartner

aufgrund der bestehenden Kollektivverträge und
ähnlicher kollektiver Abreden,
dargestellt am Beispiel der Maschinenindustrie
und des Metallgewerbes der Schweiz und der
Bundesrepublik Deutschland

INAUGURAL-DISSERTATION
zur Erlangung der Würde eines Doctor rerum politicarum
der Rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Bern

vorgelegt von
Jürgen Kämpgen
von Duisburg/B. R. Deutschland

Herbert Lang Bern
Peter Lang Frankfurt/M.
1976

Jürgen Kämpgen

Die Zusammenarbeit der Sozialpartner

aufgrund der bestehenden Kollektivverträge und ähnlicher kollektiver Abreden, dargestellt am Beispiel der Maschinenindustrie und des Metallgewerbes der Schweiz und der Bundesrepublik Deutschland

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41548108_0033

Die Zusammenarbeit der Sozialpartner

aufgrund der bestehenden Kollektivverträge und
ähnlicher kollektiver Abreden,
dargestellt am Beispiel der Maschinenindustrie
und des Metallgewerbes der Schweiz und der
Bundesrepublik Deutschland

INAUGURAL-DISSERTATION
zur Erlangung der Würde eines Doctor rerum politicarum
der Rechts- und wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät
der Universität Bern

vorgelegt von
Jürgen Kämpgen
von Duisburg/B. R. Deutschland

Herbert Lang Bern
Peter Lang Frankfurt/M.
1976

Die Fakultät hat diese Arbeit am 26. Februar 1976 auf Antrag von Prof. Dr. Edwin Schweingruber als Dissertation angenommen, ohne damit zu den darin ausgesprochenen Auffassungen Stellung nehmen zu wollen.

UNIV. LEIDEN BIBL.

©
Herbert Lang & Cie AG, Bern (Schweiz)
Peter Lang GmbH, Frankfurt/M. (BRD)
1976. Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck oder Vervielfältigung, auch auszugsweise, in allen Formen wie Mikrofilm, Xerographie, Mikrofiche, Mikrocard, Offset verboten.

Druck: fotokop wilhelm weihert KG, Darmstadt

"Mit dem Klassenkampf längst überholten Stils
oder mit anarchistischen Methoden extremer
Gruppen lösen wir keine Probleme".

Ernst Wüthrich

Ehem. Zentralpräsident
des Schweizerischen Metall-
und Uhrenarbeitnehmer-
Verbandes (SMUV)

VORWORT

Die vorliegende Arbeit geht in ihrer Thematik auf eine Anregung von Prof. Dr. Paul Stocker zurück. Nach dessen tragischem Unfalltod ermöglichte mir ein Fakultätsbeschluß, die begonnene Arbeit fortzusetzen. Meinen besonderen Dank entbiete ich Prof. Dr. Edwin Schweingruber, der meiner Arbeit bereits seit Beginn wohlwollendes Interesse entgegengebracht hatte und sich nunmehr bereit erklärte, die weitere Betreuung zu übernehmen. Seine eingehende Beratung, seine wertvollen und kritischen Hinweise sowie das Verständnis, das er mir stets entgegengebracht hat, waren eine unentbehrliche Hilfe, die zum Abschluß der Arbeit entscheidend beigetragen hat.

Für wertvolle Unterstützung bei der Literaturbeschaffung danke ich vor allem den schweizerischen und deutschen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden sowie der Bibliothek des schweizerischen Bundesamtes für Industrie, Gewerbe und Arbeit in Bern. Über die offene Informationspolitik der Gewerkschaften habe ich mich besonders gefreut. Den Bibliothekaren Keller und Anderegg vom Schweizerischen Gewerkschaftsbund bin ich an dieser Stelle zu besonderem Dank verpflichtet.

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
Vorwort	III
Inhaltsverzeichnis	IV
Abkürzungen	X
EINLEITUNG	1
ERSTER TEIL	
Die Grundlagen der kollektivvertraglichen Zusammenarbeit der Sozialpartner	
1. Kapitel	
Allgemeines zur Zusammenarbeit der Sozialpartner	4
I. Ursachen und Ziele	4
II. Die Möglichkeiten	6
A. Die Rechtsgrundlagen	6
B. Die verschiedenen Ebenen	7
2. Kapitel	
Die Sozialpartner als Träger der Zusammenarbeit	10
I. Zum Begriff der Sozialpartner	10
II. Die Gründungsfreiheit der sozialpartnerischen Organisationen	12
III. Die Organisationsprinzipien der sozialpartnerischen Verbände	14
A. auf der Arbeitnehmerseite	14
B. auf der Arbeitgeberseite	16
3. Kapitel	
Der Kollektivvertrag als Mittel der Zusammenarbeit	18
I. Die geschichtliche Entwicklung und die heutigen Rechtsgrundlagen	18
II. Begriff und Gegenstand	21
A. Zum Begriff	21
B. Der Gegenstand	23
III. Die Vertragsarten und ihre Wirkungen	25
A. Allgemeines	25
B. Die Systematik der Kollektivvertragsarten und die Situation in den betrachteten Staaten	27

Seite

ZWEITER TEIL

Der Rahmen für die Zusammenarbeit der Sozialpartner in der Maschinenindustrie und im Metallgewerbe

1. Kapitel

Die Organisationen der Sozialpartner 32

I. Die Arbeitnehmerverbände 32

A. Die Spitzenverbände 32

1. in der Schweiz 32

2. in Deutschland 35

B. Die Branchenverbände 38

1. Der Schweizerische Metall- und Uhren-arbeitnehmer-Verband 38

2. Die Industriegewerkschaft Metall 41

3. Ein Vergleich 45

II. Die Arbeitgeberorganisationen 46

A. Die Spitzenverbände 46

1. in der Schweiz 46

2. in Deutschland 49

B. Die Branchenverbände 53

1. in der Industrie 53

a) Arbeitgeberverband schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller 53
b) Gesamtmetall 56
c) Ein Vergleich 59

2. im Metallgewerbe 60

a) in der Schweiz 60
b) in Deutschland 62
c) Ein Vergleich 65

2. Kapitel

Das Kollektivverhandlungssystem 67

I. Die zuständigen Organe 67

A. in der Schweiz 67

1. auf Seiten der Gewerkschaft 67

2. auf Arbeitgeberseite 70

a) in der Industrie 70
b) im Gewerbe 71

Seite

B. in Deutschland 72
1. auf Seiten der Gewerkschaft 72
2. auf Seiten der Arbeitgeberschaft 75
a) in der Industrie 75
b) im Handwerk 77

II. Die Kollektivverhandlungsebenen (Der räumliche Vertragsgeltungsbereich) 79
A. Vorbemerkungen 79
B. Die verschiedenen Verhandlungsebenen 80
1. zentral 80
2. industrie- bzw. branchenweit 81
a) Die schweizerische Maschinen- und Metallindustrie und das Friedensabkommen 82
b) Das industrieweite Vertragswesen in Deutschland 85
c) im schweizerischen und deutschen Gewerbe 86
3. regional 88
4. lokal und betrieblich 91

III. Abschließende Betrachtungen 92
A. über die zuständigen sozialpartnerischen Organe 92
B. über die Kollektivverhandlungsebenen 93

DRITTER TEIL

Die Zusammenarbeit der Sozialpartner aufgrund der bestehenden Verträge und Absprachen in der Maschinenindustrie und im Metallgewerbe 95

1. Kapitel
Allgemeine Vertragsbestimmungen zur Zusammenarbeit 96
I. Einführung und Vertragsstruktur 96
II. Vertragsbestimmungen zur Zusammenarbeit 99

2. Kapitel
Die direkte Zusammenarbeit 102
I. Die Friedenspflicht 102
A. Die Formen der Friedenspflicht 102
B. Die Analyse der Vertragsbestimmungen 104

Seite

II. Die Einwirkungspflichten und Durchführungsbestimmungen 107
A. Allgemeines 107
1. die gesetzlichen Grundlagen 107
2. Die gemeinsame Durchführung nach Art. 357 b OR 110
B. Die Analyse der Vertragsbestimmungen 111
1. Erklärungen zur Einwirkungs- und Durchführungspflicht 111
2. Die Bestimmungen zur Vertragsdurchsetzung 113
(a) zur 'gemeinsamen Vertragsdurchführung' 113
(b) Kautionen 114
(c) Kontrollen 115
(d) Konventionalstrafen und Bußen 116

III. Zusammenfassung 118

3. Kapitel
Die Zusammenarbeit mittels gemeinsamer Institutionen

I. Die Grundlagen 121
A. Die Merkmale der gemeinsamen Institutionen 121
1. Die gemeinsame Gründung 121
2. Die gemeinsame Verwaltung und Finanzierung 123
3. Zur Frage der Parität 124
B. Die Formen der gemeinsamen Institutionen 126
1. nach dem räumlichen Aufbau 126
2. nach der zeitlichen Beständigkeit 127
3. nach dem Umfang der Aufgaben 128
C. Die gemeinsamen Institutionen im Recht der Schweiz und Deutschlands 129
1. Die entstehenden Rechtsbeziehungen 129
2. Die gemeinsamen Institutionen im Recht 131
a) Schweiz 131
b) Deutschland 133
c) Ein Vergleich 134
D. Zusammenfassung 135

Seite

II. Gegenstand und Zweck der bestehenden gemeinsamen Institutionen 136

A. Die gemeinsamen Institutionen zur Behandlung von Berufsbildungs-, Arbeitsplatz- und allgemeinen Wirtschaftsfragen 136

1. Die gemeinsamen Institutionen für das Ausbildungs- und Fortbildungswesen 136

a) Schweiz 136
b) Deutschland 140

2. Die gemeinsamen Institutionen für Fragen der Arbeitsplatzgestaltung und Entlohnung 141

a) Einführung 141
b) Schweiz 142
c) Deutschland 144

3. Stellenvermittlungen und Arbeitsnachweise 147

B. Die gemeinsamen Fürsorge- und Wohlfahrtseinrichtungen 148

1. Einführung 148

2. in der Maschinen- und Uhrenindustrie 151

3. im Gewerbe 157

C. Die Berufskommissionen 163

1. Einführung 163

2. Untersuchung 164

D. Zusammenfassung 167

III. Insbesondere: Die gemeinsamen Organe für das Schlichtungs- und Schiedswesen 168

A. Einführung 168

1. Allgemeine Grundlagen 168

2. Zur Rechtslage in der Schweiz und in Deutschland 171

a) bei Rechtskonflikten 171
b) bei Interessenkonflikten 173

B. Die Analyse der bestehenden Verträge 174

1. Schweiz 174

a) in der Maschinenindustrie 174
b) im Metallgewerbe 178
aa) Die Institutionen: Paritätische Landeskommission und das Schiedsgericht 178
bb) Zuständigkeiten und Verfahren 180
c) Ein Vergleich 182

Seite

2. Deutschland 183
a) in der Maschinenindustrie 183
aa) bei kollektiven Interessenstreitigkeiten 184
(1) Die Institutionen 184
(2) Zuständigkeiten und Verfahren 186
bb) bei Rechtskonflikten 188
(1) kollektiver Art 188
(2) individueller Art 190
b) im Metallgewerbe 191
c) Ein Vergleich 192

C. Zusammenfassung 194

ABSCHLIESSENDE WÜRDIGUNG

1. Kapitel
Die Haltung der Gewerkschaften zur sozialpartnerischen Zusammenarbeit 198

I. SMUV 198
II. IG Metall 200

2. Kapitel
Die Einstellung der Gewerkschaften zur Kollektivvertragsidee 203

I. Allgemeines 203
II. SMUV 204
III. IG Metall 207

3. Kapitel
Stand und Ausblick 210

Literaturverzeichnis 212

Erklärung 234

ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

a.a.O.	am angegebenen Ort
Abb.	Abbildung
Abs.	Absatz
AHV	(schweizerische) Alters- und Hinterlassenenversicherung
Art.	Artikel
ASM	Arbeitgeberverband Schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller
AuR	Arbeit und Recht
Aufl.	Auflage
Bd.	Band
BDA	Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
BDI	Bundesverband der Deutschen Industrie
Betr.VG	(deutsches) Betriebsverfassungsgesetz
BGBl.	(deutsches) Bundesgesetzblatt
BIGA	(schweizerisches) Bundesamt für Industrie, Gewerbe und Arbeit
BRD	Bundesrepublik Deutschland
BV	(schweizerische) Bundesverfassung
CGB	Christlicher Gewerkschaftsbund Deutschlands
CMV	Christlicher Metallarbeiterverband (i.d. Schweiz auch: CMVS)
CNG	Christlichnationale Gewerkschaft der Schweiz
CP	Convention patronale
DAG	Deutsche Angestellten-Gewerkschaft
DBB	Deutscher Beamtenbund
ders.	derselbe
D.G.	Der Gewerkschafter
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
Diss.	Dissertation
DMV	Deutscher Metallarbeiterverband
f. (ff.)	folgende Seite(n)
FAZ	Frankfurter Allgemeine Zeitung
GAV	Gesamtarbeitsvertrag

Gesamtmetall	Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V.
GG	(deutsches) Grundgesetz
g.I.	gemeinsame Institution
G.M.	Gewerkschaftliche Monatshefte
G.R.	Gewerkschaftliche Rundschau
H.	Heft
HdSW	Handwörterbuch der Sozialwissenschaften
Hrsg.	Herausgeber
hrsg.	herausgegeben
IBFG	Internationaler Bund Freier Gewerkschaften
ICFTU	International Confederation of Free Trade Unions
IG	Industriegewerkschaft
IGM	Industriegewerkschaft Metall
ILO	International Labour Organisation
IV	Invalidenversicherung (der Schweiz)
Jg.	Jahrgang
KAV	Kollektivarbeitsvertrag
LFSA	Landesverband freier Schweizer Arbeiter
N.F.	Neue Folge
Nr.	Nummer
NRW	Nordrhein-Westfalen
NZZ	Neue Zür cher Zeitung
o.J.	ohne Jahr
o.O.	ohne Ort
OR	(schweizerisches) Obligationenrecht
o.Verf.	ohne Verfasser
RdA	Recht der Arbeit
S.	Seite
S.F.	Sozialer Fortschritt
SGB	Schweizerischer Gewerkschaftsbund
SGV	Schweizerischer Gewerbeverband
SKV	Schweizerischer Kaufmännischer Verein
Slg.	Sammlung

SMU	Schweizerische Metall-Union
SMUV	Schweizerischer Metall- und Uhrenarbeitnehmer-Verband
SSIV	Schweizerischer Spenglermeister- und Installateur-Verband
SwV	Schweizerischer Werkmeisterverband
SVEA	Schweizerischer Verband evangelischer Arbeiter und Angestellten
TVG	(deutsches) Tarifvertragsgesetz
u.a.	unter anderem
VdU	Verband der deutsch-schweizerischen Uhrenfabrikanten
vgl.	vergleiche
VSA	Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände
VSAM	Verband schweizerischer Angestellter der Maschinen- und Elektro-Industrie und verwandter Berufe
VSHL	Verband Schweizerischer Heizungs- und Lüftungsfirmen
WuR	Wirtschaft und Recht
ZBJV	Zeitschrift des Bernischen Juristenvereins
ZDH	Zentralverband des Deutschen Handwerks
ZGB	(schweizerisches) Zivilgesetzbuch
ZVSAO	Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen

EINLEITUNG

Im ersten Teil dieser Arbeit werden die Grundlagen der kollektivvertraglichen Zusammenarbeit der Sozialpartner dargestellt. Hierbei wird sowohl auf die geschichtliche Entwicklung wie auch auf die heutige Situation in den beiden betrachteten Staaten Bezug genommen und die entsprechenden Zusammenhänge hergestellt.

Nach Darlegung dieser allgemein gültigen Grundlagen wenden wir uns im zweiten Teil den konkreten Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit der Sozialpartner in der Metallbranche beider Staaten zu. Die Untersuchung gilt den Organisationen und den Kollektivverhandlungssystemen der Sozialpartner.

Im dritten Teil dieser Arbeit wird die eigentliche Zusammenarbeit der sozialpartnerischen Verbände erörtert, wie sie sich aufgrund der bestehenden Kollektivverträge und kollektiven Absprachen in der Maschinenindustrie und im Metallgewerbe Deutschlands und der Schweiz darstellt. Während zunächst die Formen der direkten Zusammenarbeit untersucht werden, wird anschließend die Zusammenarbeit aufgrund gemeinsamer Institutionen der Sozialpartner dargestellt.

In einer abschließenden Würdigung wird der Versuch unternommen, die generelle Einstellung der sozialpartnerischen Verbände, insbesondere der Gewerkschaften zur Zusammenarbeit und zur Sozialpartnerschaftsidee zu beleuchten. In diesem Zusammenhang soll auch noch einmal zur Frage "Gesetz oder Vertrag" abschließend Stellung genommen werden.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, daß es sich bei dieser Untersuchung nicht um eine arbeitsrechtliche Studie sondern um eine Arbeit sozialpolitischen

Inhalts handelt. Da bei dieser Materie eine exakte Trennung nicht durchgeführt werden kann, andererseits beide Gebiete in einem engen Zusammenhang stehen, wird, soweit nötig, auf die arbeitsrechtlichen und ggf. anderen gesetzlichen Bestimmungen in beiden Staaten hingewiesen. Da die Außenseiterfrage sowie die Regelungen zur Allgemeinverbindlicherklärung in erster Linie reine Rechtsfragen sind, bleiben sie in der vorliegenden Untersuchung unberücksichtigt. Als Teilgebiete des Arbeitsrechts sind sie ohnehin in beiden Ländern häufig Gegenstand besonderer Abhandlungen gewesen.

Die Kapitel über die gemeinsamen Institutionen der Sozialpartner werden besonders ausführlich analysiert und dargestellt, da sich diese Arbeit auch darauf verstehen will, einem interessierten Kreis bereits praktizierte Modelle der sozialpartnerischen Zusammenarbeit als Diskussionsgrundlage näher zu bringen.

Abschließend wird darauf aufmerksam gemacht, daß unter dem Begriff 'Deutschland' in dieser Arbeit immer die Bundesrepublik verstanden wird.

ERSTER TEIL

DIE GRUNDLAGEN DER KOLLEKTIVVERTRAGLICHEN ZUSAMMENARBEIT DER SOZIALPARTNER

Bevor wir uns der eigentlichen Untersuchung der sozialpartnerischen Zusammenarbeit in der schweizerischen und deutschen Maschinenindustrie sowie im Metallgewerbe beider Länder zuwenden, wollen wir uns mit den allfälligen Rechtsgrundlagen befassen. Im einzelnen beschäftigen wir uns im ersten Kapitel mit den Ursachen, Zielen und Ausgestaltungsmöglichkeiten einer Zusammenarbeit und kommen anschließend auf die Sozialpartner als Träger einer Zusammenarbeit zu sprechen. Im letzten Kapitel soll eingehend der Kollektivvertrag als Instrument der Zusammenarbeit behandelt werden.

1. Kapitel

Allgemeines zur Zusammenarbeit der Sozialpartner

I. Ursachen und Ziele

Die Beweggründe für die Bemühungen um eine Zusammenarbeit der Sozialpartner liegen in dem stetigen Interessenkonflikt zwischen Kapital und Arbeit, die durch die "Gruppen der Arbeitgeber als Vertreter und Inhaber des Kapitals und der Arbeitnehmer als Repräsentanten des Faktors Arbeit" - heißt es - personifiziert werden können (1). Der Interessengegensatz ergibt sich aus der Tatsache, daß allein die Arbeitgeber über die Produktionsmittel verfügen, die Arbeitnehmer aber zu deren Nutzbarmachung brauchen und in Anspruch nehmen. Letztere sind darauf angewiesen, ihre Arbeitskraft "an fremden Produktionsmitteln, nach fremder Weisung und auf fremde Rechnung und Gefahr zu verwerten" (2). Aus diesen Gegebenheiten ergeben sich zwangsläufig Lohn- und Autoritätskonflikte (3).

Von diesem Interessengegensatz abgesehen, besteht aber auch eine Interessenverbundenheit (4), da - schlicht gesagt - keine Gruppe ohne die andere bestehen kann.

Wird der Interessenkonflikt überbewertet, wie dies für manche Gewerkschaften typisch ist, führt dies zur feindlichen Gegenüberstellung von Kapital und Arbeit bis zum Klassenkampf im Marx'schen Sinne, der

---

(1) D. Nattmann, S. 101
(2) O. von Nell-Breuning, 'Partnerschaft', in: HdSW, 8. Bd., S. 216
(3) Vgl. DGB, 'Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer', S. 9
(4) Vgl. O. von Nell-Breuning, 'Partnerschaft', in: HdSW, 8. Bd., S. 216

die Beseitigung des Gegners zum Ziele hat (1). Andererseits kann aber, wie dies vor allem auf Unternehmerseite leicht geschieht, die Interessenverbundenheit zu stark herausgestellt werden, indem geleugnet wird, daß ein Interessenkonflikt besteht bzw. man versucht, ihn zu vertuschen (2). Diese Ideologie kann aber ebenfalls zum Klassenkampf führen, nämlich dann, wenn die andere gesellschaftliche Gruppe Verdacht schöpft und diese Theorie entlarvt (3).

Die Zusammenarbeit der Sozialpartner ist es nun - wie hoch sie auch ideologisch bewertet wird - als ein institutionalisierter Mittelweg zwischen den erwähnten Extremen zu fungieren und auf diese Weise zu einer Lösung der sozialen Spannungen zwischen Kapital und Arbeit beizutragen. Durch eine gemeinschaftsbetonte Zusammenarbeit versuchen die Sozialpartner heute vielfach, ihre ursprünglich entgegengesetzten Interessen im Wege der Verständigung und Partnerschaft ihren gemeinsamen Interessen unterzuordnen. An die Stelle eines verbissenen Klassenkampfes zwischen Gegnern kann somit die ersprießliche Zusammenarbeit von Partnern treten. Den Stand und die heutigen Formen dieser sozialpartnerischen Beziehungen, ihrer Träger und Instrumente, zu untersuchen, ist Aufgabe dieser Arbeit. Ausgeklammert sei die ideologische Bewertung und die Zielsetzung in beiden Lagern.

---

(1) Vgl. O. von Nell-Breuning, 'Partnerschaft', S. 216 f.
(2) und (3) Vgl. ebenda, S. 217

II. Die Möglichkeiten

A. Die Rechtsgrundlagen

Eine Zusammenarbeit der Sozialpartner muß in den Rahmen der Rechtsordnung hineingestellt werden. Sie kann grundsätzlich durch Gesetzgebung, Kollektivverträge oder einseitige Verfügungen eines einzelnen Arbeitgebers begründet werden. Hinsichtlich der ersten Möglichkeit werden, wie dies für die betriebliche Zusammenarbeit in der Bundesrepublik Deutschland der Fall ist, zu diesem Zwecke Spezialgesetze erlassen (1). Die Schweizer Eidgenossenschaft überläßt die Institutionalisierung der Zusammenarbeit gänzlich den Sozialpartnern selbst, die sich hierbei der Kollektivverträge bedienen (2). Diese Aussage trifft ebenfalls für die überbetriebliche Zusammenarbeit in der Bundesrepublik zu. Im Hinblick auf die betriebliche Zusammenarbeit in der Schweiz finden sich auch heute noch Reglemente von betrieblichen Arbeiterkommissionen, die von den Arbeitgebern einseitig erlassen wurden (3). Ihre Zahl geht jedoch eindeutig zurück, da Neuregelungen überwiegend in die Gesamtarbeitsverträge aufgenommen werden.

Hinsichtlich der möglichen Alternativen zur Begrün-

---

(1) Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmungen des Bergbaus und der Eisen- und Stahl erzeugenden Industrie vom 21.5.1951 (BGBl. 1951 I 347) und das Betriebsverfassungsgesetz vom 11.10.1952 (BGBl. 1952 I 681); Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung ... vom 7.8.1956 sowie Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 15.1.1972

(2) Vgl. W. Weddigen, S. 28; Auf die Mitbestimmungs-Initiative der Gewerkschaften sei hingewiesen. Vgl. hierzu A. Thommen, 'Mitbestimmung', Zürich 1972 sowie o. Verf., 'Mitbestimmungsprogramm des SGB', in: G.R., Nr. 9, Sept. 1971

(3) Vgl. u.a. G.A. Schneider, S. 33

dung der sozialpartnerischen Zusammenarbeit wird immer wieder gegen eine gesetzliche Regelung eingewandt, daß sie zu starr sei und sich eine ersprießliche Kooperation und gegenseitiges Vertrauen nicht durch Gesetze erzwingen lasse (1). Eine kollektivvertragliche Regelung sei elastischer und auch den individuellen Verhältnissen der verschiedenen Betriebe und Wirtschaftszweige besser anpassbar (2). Statt sich aber auf die Alternative Gesetz oder Kollektivvertrag zu sehr zu versteifen, sollte man eher einem gesunden Dualismus von Gesetz und Kollektivvertrag den Vorzug geben (3).

Primär werden wir in dieser Arbeit die Zusammenarbeit der Sozialpartner aufgrund von Kollektivverträgen untersuchen. Die gesetzlichen Regelungen der betrieblichen Mitbestimmung in der Bundesrepublik Deutschland bleiben aus diesem Grund unberücksichtigt, doch werden wir zu Vergleichszwecken auf die entsprechenden Bestimmungen in Anmerkungen hinweisen. Den Regelungen, die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehen, werden wir besondere Aufmerksamkeit schenken. Institutionen, die durch einseitige Arbeitgeberverfügungen geschaffen wurden, liegen dagegen außerhalb dieser Untersuchung.

B. Die verschiedenen Ebenen

Wenden wir uns nun der Frage zu, auf welchen Ebenen eine Zusammenarbeit der Sozialpartner stattfinden kann. Grundsätzlich ist hier zu bemerken, daß diese auf allen Stufen von Kollektivverhandlungen fest-

---

(1) Vgl. G.A. Schneider, S. 75 f.
(2) Vgl. u.a. J. Boller, S. 90 f.
(3) Vgl. zu diesem Komplex u.a. E. Schweingruber, 'Gesetz und Kollektivvertrag', Zürich 1946

stellbar ist, die von den sozialpartnerischen Verbänden zum Aushandeln der Arbeitsbedingungen und zum Abschluß der entsprechenden Verträge gewählt werden. In Anlehnung daran kann zwischen betrieblicher und überbetrieblicher Zusammenarbeit unterschieden werden. Die betriebliche Zusammenarbeit ihrerseits kann unterteilt werden in Zusammenarbeit auf der Stufe der Unternehmung und Zusammenarbeit auf der Stufe des Betriebes. Die überbetriebliche Zusammenarbeit zerfällt in eine lokale, regionale und nationale Ebene (1). Die letztere wiederum kann eine industrieweite oder zentrale Ausdehnung haben.

Tabelle 1

Die Ebenen der Zusammenarbeit

Zusammenarbeit

Betriebliche Zusammenarbeit	Überbetriebliche Zusammenarbeit
1. auf der Stufe des Betriebes	1. auf lokaler Ebene
2. auf der Unternehmensstufe des Gesamtunternehmens	2. auf regionaler Ebene
	3. auf nationaler Ebene a) industrieweit b) zentral

Die betriebliche Zusammenarbeit kann man in Anlehnung an das deutsche Mitbestimmungsrecht auch in innerbetriebliche Zusammenarbeit (auf der Betriebsstufe) und organschaftliche Zusammenarbeit (auf der Unternehmensstufe) einteilen (2). In der Schweiz wird in diesem Zusammenhang, ohne daß auf diesen Unterschied besonders eingegangen wird, auch häufig von der sogenannten "Betriebsgemeinschaft" gespro-

(1) Vgl. hierzu P. von Oertzen, S. 7 ff. und M.Beck, S. 36 ff.
(2) Vgl. u.a. M. Beck, S. 36

chen (1), im Gegensatz zur sogenannten "Berufsgemeinschaft" (2), mit der man hier die überbetriebliche Zusammenarbeit der Stufen 1 - 3 meint.

Auf die überbetriebliche Zusammenarbeit sei hier noch kurz näher eingegangen. Sie wird meist von den entsprechenden Branchenverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart und erstreckt sich von der lokalen bis zur nationalen Ebene, die dann den ganzen infrage stehenden Industrie- bzw. Gewerbezweig erfassen kann. Im Gegensatz hierzu wird die überbetriebliche Zusammenarbeit mit zentraler Ausdehnung nicht von den Fachverbänden vereinbart, sondern von den Spitzenverbänden und -bünden der Sozialpartner. Letztere Verträge erstrecken sich nicht nur auf einen bestimmten Industrie- oder Gewerbezweig, sondern auf die gesamte Volkswirtschaft. Hierdurch wird, was den räumlichen Geltungsbereich anbetrifft, eine ähnliche Wirkung erzielt, als wenn ein entsprechendes Gesetz mit einheitlichen Normen erlassen worden wäre.

Speziell zur regionalen Ebene zählen wir auch allfällige (von den Sozialpartnern geschaffene) Bezirke sowie in Deutschland und der Schweiz die einzelnen Bundesstaaten, die Länder und Kantone.

Auf die Frage, welche Ebene der Zusammenarbeit für die beiden betrachteten Staaten die typischste ist, wird bei der Behandlung der Kollektivverhandlungssysteme eingegangen (3). In dieser Arbeit wird schwerpunktmäßig die überbetriebliche Zusammenarbeit untersucht, wie sie in den Kollektivverträgen der sozialpartnerischen Verbände ihren Niederschlag findet. Soweit die betriebliche Zusammenarbeit in Verbandsverträgen geregelt ist, gehört sie ebenfalls zum Gegenstand dieser Untersuchung.

---

(1) Vgl. u.a. L. Kistler, 'Die Betriebsgemeinschaft', Freiburg 1953 sowie die Ausführungen auf S. 96 ff. dieser Arbeit
(2) Vgl. u.a. B. Gruber, 'Berufsgemeinschaft und Wirtschaftsordnung', o.O. 1953 sowie die Ausführungen auf S. 96 ff. dieser Arbeit.
(3) Vgl. die Ausführungen auf S. 79 ff. dieser Arbeit.

2. Kapitel

Die Sozialpartner als Träger der Zusammenarbeit

Nachdem wir uns mit den Ursachen, Zielen und den Möglichkeiten einer Zusammenarbeit auseinandergesetzt haben, wollen wir uns in diesem Kapitel mit ihren Trägern, den sogenannten Sozialpartnern, beschäftigen. Dabei wollen wir zunächst den Begriff "Sozialpartner" abklären und uns dann mit der Gründungsfreiheit ihrer Organisationen auseinandersetzen. Wir wollen uns dabei auf die Privatwirtschaft beschränken, weil die Gegenüberstellung von Sozialpartnern im öffentlichen Dienst Besonderheiten aufweist.

I. Zum Begriff der Sozialpartner

Der Begriff "Sozialpartner" ist sehr vieldeutig und wird in Praxis und Literatur keineswegs einheitlich gebraucht. Er wird im deutschen Sprachraum seit etwa 1950 verwendet (1). Neben diesem Begriff wird auch von "Arbeitskampfparteien", "Tarifgegnern", "Tarifvertragsparteien" (2), aber auch von "Tarifpartnern" oder "Sozialparteien" (3) gesprochen. Betrachtet man die angeführten Begriffe in der gegebenen Reihenfolge entwicklungsgeschichtlich, so kennzeichnen sie treffend den Stand der jeweiligen Beziehungen zwischen Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften, von der Klassenkampfsituation über die Tarifpartnerschaft zur Sozialpartnerschaft und gemeinsamen Zusammenarbeit (4). Der Begriff "Sozialpartner" stellt damit

---

(1) Vgl. G. Krips, S. 114
(2) Zu diesen Begriffen vgl. W. Claussen und H.S. Dankwerts, 'Sozialpartner' in: Evangelisches Staatslexikon, S. 2071
(3) Zu diesen Begriffen vgl. K. Brumlop, in: G.M., 9. Jg., Juni 1958, S. 348 ff.
(4) Vgl. S. 4 f.

eine vorläufige Zielsetzung in den Beziehungen zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden dar. Der Vollständigkeit halber sei angemerkt, daß heute vielfach der Begriff Sozialpartner gebraucht wird, ohne Rücksicht darauf, ob die Beziehungen den Stand einer gemeinsamen Zusammenarbeit tatsächlich erreicht haben. Oft hat man das Klassenkampfdenken überwunden, verharrt aber noch auf der Stufe der Tarifpartnerschaft.

Wie ausgeführt versteht man unter den Sozialpartnern die personifizierten Repräsentanten von Kapital und Arbeit, also die irgendwie kollektiv handelnden Arbeitgeber und Arbeitnehmer (1). Zwei Arten von Sozialpartnern stehen im Vordergrund: die Sozialpartner des überbetrieblichen Bereichs und die der einzelnen Betriebe (2). Die Sozialpartner des überbetrieblichen Bereichs werden durch die Arbeitgeberverbände einerseits und durch die Gewerkschaften andererseits verkörpert (3). Bei den Sozialpartnern der einzelnen Betriebe handelt es sich einmal um die einzelnen Arbeitgeber und zum anderen um die einzelnen Arbeitnehmer der jeweiligen Betriebe, die z.T. durch die örtlich zuständigen Vertreter der nationalen Gewerkschaften, durch als juristische Person oder sonst organisierten Hausverbände oder andere derartige Organisationen, die freiwillig gegründet wurden, vertreten werden. Die Institution des deutschen Betriebsrates hingegen, die auf vom Gesetzgeber erlassenen Spezialgesetzen beruht, kann nicht als betrieblicher Sozialpartner im Sinne dieser Arbeit gelten. Es handelt sich hierbei nicht um eine aus freiem Willen

---

(1) Vgl. S. 4
(2) Vgl. u.a. R. Dietz, in: RdA, 8. Jg., H. 7/8, Juli/August 1955, S. 242
(3) Es sei darauf hingewiesen, daß paritätische oder gemischte Berufsverbände als solche denkbar sind. Ihre Bedeutung ist in beiden Ländern gering, so daß wir hier nicht näher darauf einzugehen brauchen.

entstandene Arbeitnehmerorganisation, nicht um frei gewollte Partnerschaft.

In dieser Arbeit werden wir uns in erster Linie der Zusammenarbeit der sozialpartnerischen Verbände im überbetrieblichen Bereich zuwenden, die ihren Niederschlag in den Kollektivverträgen der Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen findet.

II. Die Gründungsfreiheit der sozialpartnerischen Organisationen

Eine unerläßliche Voraussetzung für eine Zusammenarbeit und Sozialpartnerschaft ist die Freiheit der beruflichen Vereinigung (1). Erst das Vorhandensein von entsprechenden Organisationen der Sozialpartner erlaubt kollektivvertragliche Abmachungen über eine gemeinsame Zusammenarbeit. Geschichtlich gesehen sind die Arbeitgeberverbände in den meisten Fällen als Abwehrorganisationen zur Verteidigung gegenüber den zuvor gegründeten Gewerkschaften etabliert worden (2). Während allerdings die Koalitionsfreiheit der Arbeitgeber in den meisten Ländern nie in Frage stand, wurden Gewerkschaftsgründungen häufig verboten, später geduldet und erst in neuerer Zeit voll anerkannt (3).

---

(1) Man spricht hierbei auch von der positiven Koalitionsfreiheit: Jeder Arbeitgeber und Arbeitnehmer hat das Recht, zur Wahrung seiner Interessen Organisationen zu gründen oder bereits bestehenden beizutreten. Unter der negativen Koalitionsfreiheit versteht man hingegen das Recht, sich einer solchen Organisation ohne Nachteile fernzuhalten. Vgl. hierzu u.a. H. Reichel und F. Ringer, 'Das Koalitionsrecht und die Sozialpartner', S. 3

(2) Vgl. hierzu für die Schweiz: F.H. Heither, S. 38 ff. und für Deutschland: G. Erdmann, 'Geschichte', S. 104

(3) Vgl. E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 15

Heute ist das Recht und die Freiheit zur Bildung von beruflichen Vereinigungen sowohl in der Schweiz und in der Bundesrepublik Deutschland wie in allen westlichen Demokratien überhaupt voll anerkannt (1).

In der Bundesrepublik Deutschland garantiert das Grundgesetz im Artikel 9, Absatz 3 für jedermann und für alle Berufe das Recht, "zur Wahrung und Förderung der Arbeits- und Wirtschaftsbedingungen Vereinigungen zu bilden". Dieser Artikel bindet nach Artikel 1, Absatz 3 GG die Gesetzgebung, die vollziehende Gewalt und die Rechtsprechung als unmittelbar geltendes Recht. Hinsichtlich der rechtlichen Organisationsform ist festzuhalten, daß die deutschen Gewerkschaften fast ausschließlich nichtrechtsfähige Vereine bilden, während die gebräuchlichste Rechtsform der Arbeitgeberverbände der rechtsfähige Verein im Sinne des BGB ist (2).

Hinsichtlich des Schweizer Berufsverbandsrechts stellt Schweingruber fest, daß ein Sonderrecht für die Berufsverbände der Arbeitgeber und für die Gewerkschaften weder in der Bundesverfassung noch in der Gesetzgebung bekannt ist (3). Es gilt allgemeines Recht wie Vereinsrecht gemäß ZGB, Genossenschaftsrecht gemäß OR sowie die Gewährleistung der Vereinsfreiheit gemäß Artikel 56 der Bundesverfassung ab 1848. Vielfach ist es heute darüber hinaus üblich, daß die Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände die Koalitionsfreiheit zusätzlich im Kollektivvertrag verankern (4). Die schweizerischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände sind überwiegend als Verein entsprechend den Vorschriften des ZGB organisiert (5). Verschiedene

---

(1) Vgl. hierzu u.a. für die Schweiz: R. Jacobi, S.58 und für Deutschland ebenda, S. 41
(2) Vgl. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, S. 148
(3) Vgl. E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 12
(4) Vgl. ebenda, S. 20
(5) Vgl. F.H. Heither, S. 35 ff.

Arbeitgeberverbände sind auch als Genossenschaften im Sinne des OR gegründet worden (1)

III. Die Organisationsprinzipien der sozialpartnerischen Verbände

Die Organisationsprinzipien der sozialpartnerischen Verbände sind sehr vielfältig und beruhen z.T. auf der geschichtlichen Entwicklung der einzelnen Organisationen. Wir wollen diesen Fragenkreis im folgenden kurz betrachten und für Arbeitnehmer- und Arbeitgeberorganisationen getrennt darstellen.

A. auf der Arbeitnehmerseite

Die Zusammensetzung der Mitgliedschaft einer Gewerkschaft hängt von der Festlegung ihres persönlichen Organisationsbereichs ab, d.h. jener Kriterien, die bei Bewerbung um eine Aufnahme vorliegen müssen (2). Als solche Maßstäbe kommen nach Villiger u.a. in Betracht (3): der Beruf, die berufliche Qualifikation, das Anstellungsverhältnis (Arbeiter, Angestellte, Beamte), die Zugehörigkeit zu einem Betrieb, Gewerbe, einer Industrie oder einem Wirtschaftszweig, einer Partei, Konfession, Nationalität oder Geschlecht. Diese angeführten Organisationskriterien können allein oder in Verbindung mit anderen die Zusammensetzung der Mitgliedschaft einer Gewerkschaft bestimmen. In der Gewerkschaftsbewegung eines Staates ist die Anwendung verschiedenartiger Organisationsprinzipien nebeneinander möglich (4), was zu nicht unerheblichen Spannungen führen kann.

---

(1) Vgl. F.H. Heither, S. 41 f.
(2) Vgl. u.a. A. Villiger, S. 37
(3) Vgl. ebenda, S. 37
(4) Vgl. ebenda, S. 37

Historisch gesehen kann man gewöhnlich die Berufsgewerkschaft, die Industriegewerkschaft und die Allgemeine Gewerkschaft unterscheiden (1).

Eine Gewerkschaft der ersten Art organisiert die Arbeiter eines bestimmten oder mehrerer verwandter Berufe, wobei im einzelnen noch festgelegt werden kann, ob nur gelernte oder auch angelernte und ungelernte Arbeitnehmer aufgenommen werden können (2).

Ein nach dem Industrieverbandsprinzip (3) organisierter Arbeitnehmerverband umfaßt hingegen die gesamten Arbeitnehmer eines bestimmten Industrie- oder Wirtschaftszweiges, ohne Rücksicht auf den Beruf des einzelnen Arbeiters. So kann z.B. ein Maurer oder Schreiner, der in einem Maschinenbauunternehmen beschäftigt ist, Mitglied der Metallarbeitergewerkschaft werden.

Eine Gewerkschaft der zuletzt genannten Art, der Allgemeine Arbeitnehmerverband, organisiert alle Arbeiter eines bestimmten Gebietes in einer Organisation, ohne Rücksicht auf deren Beruf, Ausbildung oder Industriezweig (4).

Das Industrieverbandsprinzip hat den unbestrittenen Vorzug, Tarifkonkurrenzen weitgehend auszuschließen. Es gilt hier das Schlagwort "Ein Betrieb, eine Gewerkschaft" (5). Auch werden Konflikte unter mehreren Gewerkschaften weitgehend vermieden, die sich sonst bei der Organisierung derselben Arbeiter be-

---

(1) Vgl. A. Villiger, S. 41
(2) Vgl. hierzu u.a. ebenda, S. 41
(3) Vgl. Hueck-Nipperdey, 'Lehrbuch des Arbeitsrechts', Bd. II, S. 125 ff.
(4) Vgl. A. Villiger, S. 51
(5) Vgl. Hueck-Nipperdey, 'Lehrbuch des Arbeitsrechts', Bd. II, S. 125 ff.

fehden (1).

Ohne den Untersuchungen im II. Teil dieser Arbeit vorgreifen zu wollen, kann hier festgestellt werden, daß sowohl in der Schweiz wie in der Bundesrepublik Deutschland alle aufgeführten gewerkschaftlichen Organisationsprinzipien in der Praxis anzutreffen sind (2). Vorherrschend ist jedoch in beiden Ländern das Industrieverbandsprinzip (3).

B. auf der Arbeitgeberseite (4)

Die Arbeitgeberverbände sind durchweg nach dem Zweck organisiert, den sie zu erreichen suchen. So kann man grundsätzlich Unternehmerverbände unterscheiden, die sich den sozialrechtlichen und sozialpolitischen wie tarifpolitischen Belangen widmen und denen, die die rein wirtschaftlichen Interessen der Unternehmer vertreten. Von "Arbeitgeberverbänden" wird meist gesprochen, wenn man die sozialpolitischen Vereinigungen meint, während man bei der zweiten Gruppe häufig von "Wirtschaftsvereinigungen" spricht. Diese Zweiteilung kann sowohl in der Schweiz als auch in Deutschland beobachtet werden.

In Abweichung hiervon findet man aber auch Unternehmerverbände, die in einem Verband sowohl die sozial-

(1) Theoretisch wäre denkbar, daß ein Arbeitnehmer verschiedene Kriterien in seiner Person vereinigt, um in verschiedene Gewerkschaftsverbände aufgenommen werden zu können. Dies könnte zu allfälliger Doppelmitgliedschaft führen, was aber in der Praxis auszuschließen ist.
(2) Vgl. die Ausführungen im II. Teil, 1. Kapitel, S. 32 ff.
(3) Vgl. hierzu u.a. für die Schweiz: J. Siegenthaler, S. 16 sowie für Deutschland: H. Reichel und F. Ringer, 'Das Koalitionsrecht und die Sozialpartner', S. 5
(4) Vgl. u.a. für die Schweiz: F.H. Heither, S. 41 f. und für Deutschland: F. Meyer, S. 32

politischen wie auch die wirtschaftspolitischen Interessen wahrnehmen. Welche Organisationsform im einzelnen gewählt wird, hängt mit der geschichtlichen Entwicklung oder reinen Zweckmäßigkeitserwägungen zusammen. Wir kommen hierauf an anderer Stelle in unserer Untersuchung zurück (1).

(1) Vgl. die Ausführungen im II. Teil, 1. Kapitel, S. 46 ff.

3. Kapitel

Der Kollektivvertrag als Mittel der Zusammenarbeit

In diesem Kapitel wollen wir den Kollektivvertrag einer eingehenden Betrachtung unterziehen, da er das Instrument darstellt, mit welchem die Sozialpartner ihre Zusammenarbeit begründen. Im einzelnen werden wir uns mit seiner geschichtlichen Entwicklung, seinem Begriff und Inhalt sowie mit seinen verschiedenen Vertragsarten und ihren Wirkungen beschäftigen. Doch zunächst zur geschichtlichen Entwicklung.

I. Die geschichtliche Entwicklung und die heutigen Rechtsgrundlagen

H i s t o r i s c h gesehen hat das europäische Kollektivvertragsrecht eine Wurzel in den Zünften und Gesellenverbänden des späten Mittelalters. Diese haben erstmals Arbeitsbedingungen kollektiv ausgehandelt (1). Mit dem Niedergang der Städte und der territorialen Zersplitterung des Reiches im 16. Jahrhundert wurden diese Ansätze jedoch erstickt (2).

"Die unmittelbare geschichtliche Entwicklung des modernen Tarifrechts beginnt jedoch erst mit dem wirtschaftlichen Liberalismus des 19. Jahrhunderts" (3). Dieser sicherte die wichtigsten Vorbedingungen für das kollektive Arbeitsrecht: die Vertrags- und Koalitionsfreiheit.

Geschichtlich gesehen muß man festhalten, daß der

---

(1) Vgl. G. Flemming, S. 7 und die dortigen Literaturhinweise
(2) Vgl. ebenda, S. 7 f.
(3) Vgl. ebenda, S. 8

Kollektivvertrag auf dem Boden der unleugbaren Mißstände gewachsen ist, "denen namentlich das industrielle Proletariat im Sturm und Drang eines fehlgedeuteten Kapitalismus ausgesetzt war" (1). Die Arbeitnehmerschaft war seiner Zeit in der Vereinzelung tatsächlich die schwächere Vertragspartei (2), und die individuell zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber abgeschlossenen Arbeitsverträge stellten nicht selten ein Diktat des letzteren dar. Diesem Umstand wirkten die Gewerkschaften (3) durch die "Kollektive Zusammenfassung des Angebots an Arbeitskräften, durch Streik und Sperre" (4) entgegen, obwohl zunächst noch viele Gewerkschaften den Kollektivvertragsgedanken ablehnte, "weil man dadurch eine Schwächung der Klassenkampfidee befürchtete" (5). Erst allmählich traten an die Stelle der individuellen Vertragsabschlüsse auf dem Arbeitsmarkt Kollektivverhandlungen zwischen den Gewerkschaften und Arbeitgebern mit dem Ziel, einen Kollektivvertrag über die Arbeitsbedingungen abzuschließen. Durch die Ersetzung der individuellen Verhandlungsbasis durch die kollektive konnte die Arbeitnehmerschaft die ursprünglich viel größere Verhandlungsmacht der Arbeitgeber mehr als ausgleichen(6).

Waren die Kollektivverträge in ihrer Anfangsphase eher Waffenstillstandsdokumente, die einen temporären Stillstand im offenen Klassenkampf kennzeichneten, so ergänzten sie später die bestehenden gesetzlichen Min-

---

(1) F. Gygi, in: Handwerk und Gewerbe, 40. Jg., 1960, H. 4, S. 43
(2) Vgl. ebenda, S. 43
(3) In der Anfangszeit der Gewerkschaftsbewegung, als die Gewerkschaften z.T. als juristische Körperschaften noch gar nicht anerkannt waren, traten den Arbeitgebern auch sogenannte "groupements de fait" gegenüber, unorganisierte Gruppen ohne juristische Persönlichkeit. Vgl. hierzu E.Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 37
(4) F. Gygi, in: Handwerk und Gewerbe, 40. Jg., 1960, H. 4, S. 43
(5) G. Flemming, S. 8; vgl. ebenda auch S. 2 f.
(6) Vgl. E. Kröller, S. 87 ff.

destbestimmungen und wurden im Laufe der Zeit zu Friedensinstrumenten der Sozialpartner, die die gemeinsame Zusammenarbeit durch gemeinsame Einrichtungen institutionalisierte (1). Vom 18. Jahrhundert an bis zum Ende des 19. Jahrhunderts hatte sich die Kollektivvertragsidee in den beiden zu betrachtenden Ländern durchgesetzt. Die Wiege dieser bahnbrechenden Idee stand in Großbritannien.

Die große Bedeutung der Kollektivverträge schlägt sich nicht nur in der zunehmenden zahlenmäßigen Verbreitung in allen Staaten nieder, sondern auch in der Entwicklung seiner inhaltlichen Ausgestaltung. Beschränkte sich der Kollektivvertrag anfangs auf die reine Lohnfestsetzung (2), so hat er sich heute zu einer eigentlichen Sozialordnung entwickelt, die auch die Beziehungen und die Zusammenarbeit der Sozialpartner regelt (3). "Die Strukturveränderung, welche der Gesamtarbeitsvertrag auf diese Weise erlebt hat, könnte damit gekennzeichnet werden, daß sich der ursprüngliche Interessengegensatz zu einer Interessengemeinschaft, die Gegnerschaft zu einer Partnerschaft durchgerungen hat" (4).

Wenden wir uns noch kurz der Frage nach der h e u t i g e n gesetzlichen Regelung des Kollektivvertragswesens zu. Generell ist festzuhalten, daß der Kollektivvertrag als "Instrument der kollektiven Ordnung der Arbeitsbedingungen" (5) in allen Ländern ausgebildet wurde, bevor die Gesetzgebung sich mit dieser eigenartigen Vertragsfigur befaßte.

Heute ist in den meisten Staaten das Kollektivver-

---

(1) Vgl. D. Berwinkel, S. 44
(2) Vgl. E. Schweingruber, 'Arbeitsrecht', S. 73
(3) Vgl. B. Zanetti, in: WuR, H. 1, 1951, S. 15
(4) F. Gygi, in: Handwerk und Gewerbe, 40. Jg., 1960, H. 4, S. 47
(5) W. Hug, 'Rechtsvergleichende Betrachtung', S. 1

tragswesen gesetzlich geregelt. Während in der Bundesrepublik Deutschland zu diesem Zweck ein Spezialgesetz erlassen wurde, hat die Schweiz die Regelungen über den Gesamtarbeitsvertrag im Rahmen des bürgerlichen Rechts verankert (1).

II. Begriff und Gegenstand

A. Zum Begriff

Eine Darstellung der Zusammenarbeit der Sozialpartner auf Grund von Kollektivverträgen und ähnlichen Abreden in verschiedenen Ländern schließt zunächst die Aufgabe ein, zur Klarstellung und zum besseren Verständnis die Begriffe und Bezeichnungen der verschiedenen kollektiven Vereinbarungen zu bestimmen und zu erörtern. Während über den Tatbestand und den Inhalt derartiger Vereinbarungen kaum unterschiedliche Ansichten bestehen, zeigt Praxis und Literatur, daß ihre Bezeichnungen sehr unterschiedlich gehandhabt werden.

Im Arbeitsrecht der zu untersuchenden Staaten werden im allgemeinen folgende Bezeichnungen verwendet (2):

---

(1) Die entsprechenden Rechtsgrundlagen sind in der Schweiz: Obligationenrecht, Art. 356 - 358 sowie das Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28.9.1956; in Deutschland: Tarifvertragsgesetz vom 9.4.1949 in der Fassung vom 25.8.1969 (BGBl I S. 1323); Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes vom 20.2.1970 (BGBl I S. 193)

(2) Vgl. E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 20 f. und W. Hug, 'Rechtsvergleichende Betrachtung', S. 4; In den angelsächsischen Ländern werden folgende Bezeichnungen verwandt: "collective agreement" oder "collective bargaining contract"

1. Schweiz:
   "Gesamtarbeitsvertrag" (deutsch sprachiger Teil)
   "contrat collectif de travail" oder
   "convention collective" (französisch sprachiger Teil)

2. Deutschland:
   "Tarifvertrag".

Alle diese Ausdrücke dienen "zur Bezeichnung des weitgehend identischen Begriffes "Kollektiver Arbeitsvertrag", wie er im internationalen Arbeitsrecht (Empfehlung Nr. 91 der Internationalen Arbeitsorganisation, Ziff. II 2 Abs. 1) definiert wird" (1).

Dabei handelt es sich nach einer deutschen Definition, die den Vorschriften der genannten Empfehlung Nr. 91 entspricht, um einen "Vertrag zwischen einem Arbeitgeber oder mehreren Arbeitgebern oder Arbeitgeberverbänden einerseits und einer Gewerkschaft oder mehreren Gewerkschaften andererseits zur Regelung von arbeitsrechtlichen Pflichten und Rechten der Tarifvertragsparteien ... und zur Festsetzung von Rechtsnormen über den Inhalt, den Abschluß und die Beendigung von Arbeitsverhältnissen sowie über betriebliche und betriebsverfassungsrechtliche Fragen und gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien..." (2).

Für unsere Untersuchungen soll für alle kollektiven Verträge obigen Inhalts generell die Bezeichnung "Kollektivvertrag" übernommen werden. Bei speziellen Landesdarstellungen wird zur besseren Unterscheidung allerdings nicht auf die landesüblichen Begriffe verzichtet werden können. Auf die "ähnlichen kollektiven Abreden" kommen wir im Kapitel über die Vertragsarten und ihre Wirkungen zu sprechen (3).

---

(1) W. Hug, 'Rechtsvergleichende Betrachtung', S. 4
(2) H. Reichel und O. Wlotzke, 'Tarifvertragswesen und Tarifrecht', S. 3
(3) Vgl. S. 27 f.

B. Der Gegenstand

Wenden wir uns nun dem Gegenstand und der Funktion der Kollektivverträge zu. Seiner Funktion nach besteht jeder Kollektivvertrag aus zwei Teilen, In seinem sogenannten normativen Teil werden alle Bestimmungen erfaßt, die die Arbeitsbedingungen der tarifgebundenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber festlegen und sie damit inhaltlich regeln. Zum schuldrechtlichen oder obligatorischen Teil des Kollektivvertrages gehören die Rechte und die Pflichten, die den Vertragsparteien gegeneinander obliegen. "Die alte Lehre (jedoch), wonach der normative Teil eines GAV vom schuldrechtlichen streng geschieden werden könne, ..., ist nicht mehr haltbar." (1). Nach Hug kann man den Kollektivvertragsinhalt in folgende Gruppen einteilen (2):

1. Bestimmungen über das Rechtsverhältnis unter den Vertragsparteien: Hierzu gehören u.a. die Bestimmungen über die Friedenspflicht, die Durchführungspflicht und die Zusammenarbeit der Vertragsparteien. Zum letzten Punkt zählen vor allem die Bestimmungen über die gemeinsamen Einrichtungen, wie z.B. Lohnausgleichskassen, Ferien- oder Urlaubskassen, Wohlfahrtseinrichtungen, Fortbildungswerke sowie Schlichtungsstellen und Schiedsgerichte.

2. Bestimmungen über das Arbeitsverhältnis: In diese Gruppe gehören alle Vorschriften über den Inhalt, die Beendigung und den Abschluß von Arbeitsverhältnissen.

3. Bestimmungen über die Anwendung und Durchsetzung der Kollektivverträge: Hierunter sind alle Kollektivvertragsregeln über den Geltungsbereich, die Gel-

(1) E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 40
(2) W. Hug, 'Rechtsvergleichende Betrachtung', S. 7 ff.

tungsdauer sowie über die Organe und das Verfahren zur Anwendung und Durchsetzung der Verträge zu verstehen. Die Vorschriften über die Sicherung der Vertragserfüllung und die Rechtsfolgen seiner Verletzung müssen hier ebenfalls eingereiht werden.

4. Andere Bestimmungen: In diese Gruppe fallen alle Bestimmungen über Fragen der allgemeinen Ordnung des Betriebes und über die Organisation der Arbeitnehmer im Betrieb und ihre Mitwirkung an den betrieblichen Angelegenheiten.

Prinzipiell läßt sich feststellen, daß dem Kollektivvertrag bezüglich seines Inhalts keine Grenzen gesetzt sind. Alles, was möglicher Inhalt eines Einzelarbeitsvertrages sein kann, kann ebenso durch einen Kollektivvertrag verbindlich geregelt werden (1). Andere Bestimmungen, "auch wenn sie ihrem Gegenstand nach nicht in die Einzeldienstverträge eingehen, können ebenfalls in einen GAV aufgenommen werden" (2). Ein Kollektivvertrag kann darüber hinaus ganz "auf die Aufstellung von Normen verzichten und sich ... auf die Aufstellung anderer Bestimmungen" beschränken (3). Mögliche Faktoren, die den Inhalt eines abzuschließenden Kollektivvertrages beeinflussen,können u.a. sein (4):

1. Die gesetzlichen Kollektivvertragsgrundlagen,
2. der Umfang der Sozialgesetzgebung,
3. die Größe und Macht der Vertragsparteien und
4. die Ebene, auf welcher der Vertrag ausgehandelt wird und der Industriezweig, auf den er sich bezieht.

Abschließend sei festgehalten, daß Hauptgegenstand dieser Untersuchung die Vertragsbestimmungen über

---

(1) Vgl. E. Schweingruber, 'Arbeitsrecht', S. 72
(2) E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 40
(3) Vgl. ebenda, S. 36
(4) Vgl. ICFTU, 'Collective Bargaining', S. 9

die Zusammenarbeit der sozialpartnerischen Verbände ist. Dazu gehören in erster Linie die Bestimmungen der Punkte 1 und 3. Sofern Fragen der betrieblichen Zusammenarbeit in Verbandsverträgen geregelt werden (Punkt 4), werden sie in die Untersuchung miteinbezogen. Punkt 2 jedoch, der die Regeln für die einzelnen Arbeitsverhältnisse enthält, liegt außerhalb des Themas dieser Arbeit.

III. Die Vertragsarten und ihre Wirkungen

A. Allgemeines

Wenn auch die Gesetzgebung der betrachteten Staaten nicht in jedem Fall auf der klaren Unterscheidung zwischen dem normativen und schuldrechtlichen Inhalt des Kollektivvertrages beruht, empfiehlt es sich doch, bei der Betrachtung der Wirkungen der Verträge auf diese Unterscheidung zurückzugreifen.

Der s c h u l d r e c h t l i c h e T e i l des Kollektivvertrages, der die Beziehungen der Vertragsparteien untereinander regelt, begründet wie jeder obligatorische Vertrag für die beiden Parteien selbst Rechte und Pflichten, die sie zu erfüllen haben (1). Die daneben bestehenden einzelnen Arbeitsverträge werden hierdurch nicht berührt. Die Rechtswirkungen bleiben allein auf die abschließenden Vertragsparteien beschränkt. Bei Verletzungen der Vertragsbestimmungen durch eine Partei stehen der anderen bestimmte klagbare Ansprüche zu (2).

---

(1) Vgl. G. Flemming, S. 24
(2) Vgl. W. Hug, 'Rechtsvergleichende Betrachtung', S. 16

Die Rechtswirkungen des n o r m a t i v e n T e i l s des Kollektivvertrags gestalten sich komplizierter. "Denn wie Hueck darlegt, kann der Normenvertrag für die Einzelarbeitsverträge Richtlinien aufstellen, schuldrechtliche Verpflichtungen schaffen oder unmittelbar wirkende Normen begründen" (1). Nach diesen Rechtswirkungen können die folgenden Vertragsarten unterschieden werden (2):

1. Der Richtlinienvertrag,
2. der schuldrechtlich wirkende Normenvertrag und
3. der normativ wirkende Normenvertrag.

Durch einen Richtlinienvertrag werden Grundsätze festgelegt, "die den Inhalt des Einzelarbeitsvertrages modifizieren sollen" (3). Eine Pflicht für die Parteien des Einzelarbeitsvertrages, die Bestimmungen des Richtlinienvertrages zum Inhalt ihres Vertrages zu machen, besteht hier nicht. Erst wenn sie sich ausdrücklich oder stillschweigend einigen, daß die Richtlinien Vertragsinhalt werden sollen, erlangt der R ichtlinienvertrag Rechtsgeltung (4).

Im Prinzip gelten diese Ausführungen auch für den schuldrechtlich wirkenden Normenvertrag (5), wenn auch hier die Parteien verpflichtet sind, sich den Normen zu unterwerfen. Betroffen sind davon einmal die Partner des Vertrages selbst, zum anderen ihre einzelnen Verbandsmitglieder.

"Beim normativ wirkenden Normenvertrag gestaltet dessen Inhalt den des Einzelvertrages nicht über den Willen der Parteien, sondern unmittelbar, d.h. ohne deren Zutun, ja ohne deren Kenntnis..." (6). Im ein-

---

(1) W. Martin, S. 97
(2) Ebenda, S. 97
(3) Ebenda, S. 97
(4) Vgl. ebenda, S. 97
(5) Vgl. ebenda, S. 97
(6) Vgl. ebenda, S. 97

sind zwei Rechtswirkungen zu unterscheiden: die unmittelbare und die zwingende (1). Die erste bedeutet, daß die tariflichen Normen sofort nach Abschluß des Kollektivvertrages an Stelle der Einzelarbeitsverträge treten, wenn diese gegen den Kollektivvertrag verstoßen. Unter der zwingenden Wirkung versteht man, daß die Kollektivvertragsnormen den Inhalt der Einzelarbeitsverträge auch dann bestimmen, wenn die tarifgebundenen Parteien des Einzelarbeitsvertrages unerlaubterweise etwas Abweichendes vereinbart haben. Hier tritt dann an die Stelle der unwirksamen Bestimmung die entsprechende Kollektivvertragsregel.

Abschließend bleibt festzustellen, daß der Wille der Vertragspartner sowohl bei den schuldrechtlichen wie den normativ wirkenden Verträgen darauf ausgerichtet ist, "die Normen als Bestimmungsgründe für den Inhalt der Einzelarbeitsverträge festzusetzen" (2). Der normativ wirkende Vertrag zeichnet sich im Unterschied zum schuldrechtlichen und dem Richtlinienvertrag durch seine einzigartige gesetzesähnliche Wirkung auf die Einzelarbeitsverträge der ihm unterworfenen Mitglieder der Kollektivvertragsparteien aus. Diese Wirkung beruht auf Spezialgesetzen oder ist durch die Rechtsprechung begründet worden. Sie macht den eigentlichen Kollektivvertrag aus.

B. Die Systematik der Kollektivvertragsarten und die Situation in den betrachteten Staaten

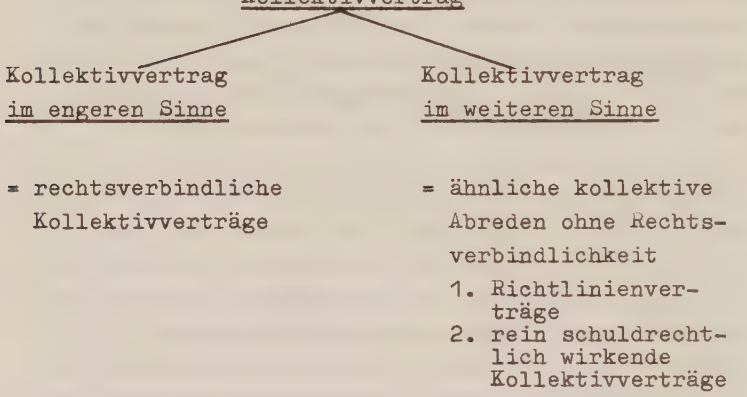
Nach Darlegung der Rechtswirkungen der verschiedenen Vertragsarten wollen wir hier noch einmal eine systematische Grundlegung geben und die Kollektivver-

---

(1) Vgl. G. Flemming, S. 40 f.
(2) A. Rebsamen, S. 23

tragsbezeichnungen abschließend klären. Daran anschließend wollen wir die Situation der Kollektivverträge nach ihren Rechtswirkungen in den betrachteten Staaten aufzeigen.

Tabelle 2



Wie Tabelle 2 zeigt, haben wir zwischen Kollektivverträgen im engeren und im weiteren Sinne zu unterscheiden. Die Kollektivverträge im engeren Sinne sind die rechtsverbindlichen, deren Normenbestimmungen auf Grund von Gesetzen mit unmittelbarer und zwingender Wirkung ausgestattet sind. Unter den Kollektivverträgen im weiteren Sinne wollen wir alle kollektiven Abreden verstehen, die diese einzigartige Wirkung nicht haben. Dies ist der Fall bei den Richtlinienverträgen und den rein schuldrechtlich wirkenden Kollektivverträgen (1).

Werfen wir nun einen Blick auf die Kollektivvertragssituation in den betrachteten Staaten. Hinsichtlich des Vorkommens der rechtsverbindlichen Kollektivver-

(1) Vgl. S. 26

träge können wir feststellen, daß die Sozialpartner aufgrund der bestehenden Gesetzgebung sowohl in der Schweiz wie in der Bundesrepublik Deutschland die Möglichkeit haben, Verträge der genannten Art abzuschließen (1).

Kollektivverträge im weiteren Sinne, die Richtlinienverträge und die rein schuldrechtlich wirkenden Abreden, finden wir ebenfalls in der schweizerischen und deutschen Vertragspraxis vor. Hier zeigt sich, daß die Sozialpartner trotz der Möglichkeit, rechtsverbindliche Kollektivverträge abschließen zu können, von Fall zu Fall andere Formen für ihre zu treffenden Vereinbarungen wählen (2).

Eine Besonderheit besteht noch in der Bundesrepublik Deutschland. Hier bestehen neben den Tarifverträgen die sogenannten Betriebsvereinbarungen (3), die ebenfalls rechtsverbindlichen Charakter haben. Sie werden von den einzelnen Arbeitgebern und ihren Betriebsräten abgeschlossen. Da die Betriebsräte jedoch nicht unter unseren Begriff der Sozialpartner bzw. deren freiwillig gebildeten Verbände (4) fallen, bleiben bei einer Untersuchung der sozialpartnerischen Zusammenarbeit auf Verbandsebene die Bestimmungen in den Betriebsvereinbarungen unberücksichtigt.

---

(1) Vgl. hierzu auch die Ausführungen auf S. 21 sowie W.Hug, 'Rechtsvergleichende Betrachtung', S. 16 ff.

(2) In Großbritannien wählen die Sozialpartner meist die schwächste Form des Kollektivvertrages, den unverbindlichen Richtlinienvertrag ("gentleman's agreement"), der lediglich eine moralische Ehrenschuld begründet, aber keine obligationenrechtliche Verpflichtung enthält. Beim Kollektivvertragsabschluß fehlt den Parteien der Wille, irgendwelche Rechtsansprüche zu schaffen. Die Praxis zeigt jedoch, daß die Normen der gentleman's agreements ebenso bestimmend auf die Einzelarbeitsverträge einwirken wie die rechtsverbindlichen Kollektivverträge in der Schweiz oder in Deutschland.

(3) Vgl. zu dieser Materie W. Martin, 'Das Recht der Betriebsvereinbarung'.

(4) Vgl. S. 11 f.

Abschließend bleibt festzuhalten, daß die Zusammenarbeit der Sozialpartner in dieser Arbeit aufgrund der Bestimmungen der Vertragsarten untersucht wird, die für das betreffende Land sowie seinen Maschinenbausektor kennzeichnend und typisch sind.

ZWEITER TEIL

DER RAHMEN FÜR DIE ZUSAMMENARBEIT DER SOZIALPARTNER IN DER MASCHINENINDUSTRIE UND IM METALLGEWERBE

Nachdem im ersten Teil dieser Arbeit die Grundlagen der kollektivvertraglichen Zusammenarbeit der Sozialpartner dargestellt wurden, wenden wir uns im zweiten Teil den konkreten Rahmenbedingungen für die Zusammenarbeit in der Maschinenindustrie und im Metallgewerbe in der Schweiz und in Deutschland zu. Im ersten Kapitel werden die Organisationen auf Gewerkschafts- und Arbeitgeberseite untersucht. Im folgenden zweiten Kapitel behandeln wir Fragen des Kollektivverhandlungssystems, indem wir die zuständigen Organe der Sozialpartner sowie deren Verhandlungsebenen untersuchen.

1. Kapitel

Die Organisationen der Sozialpartner

In diesem Kapitel sollen nicht nur die Fachverbände der Sozialpartner in der von uns zu untersuchenden Branche dargestellt werden, sondern auch deren Spitzenverbände, denen sie angehören. Dieses Vorgehen ermöglicht eine bessere Beurteilung der Organisationsstruktur in den beiden Staaten. Darüber hinaus wird die Frage untersucht, inwieweit die Spitzenverbände tariffähig sind, d.h. selbständig Kollektivverträge abschließen können. Beginnen wir mit der Darstellung der Arbeitnehmerverbände.

I. Die Arbeitnehmerverbände

A. Die Spitzenverbände

1. in der Schweiz

Etwa 30 % der schweizerischen Arbeitnehmerschaft ist gewerkschaftlich organisiert (1). Ihr Verbandswesen ist durch eine ausgesprochene Vielfalt von Gewerkschaften gekennzeichnet, die nach den verschiedensten Organisationsprinzipien aufgebaut sind (2). Die folgenden Verbände seien hier genannt (3): der "Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB)" (441.405 Mitglieder), der "Christlichnationale Gewerkschaftsbund der

---

(1) Vgl. ZVSAO, 'Probleme der Angestelltenorganisationen', S. 5
Zur Frage des Organisationsgrades vgl. auch die Ausführungen von J. Siegenthaler, S. 17 ff.

(2) Vgl. u.a. J. Siegenthaler, S. 14 ff; zu den Organisationsprinzipien vgl. auch S.14 ff. dieser Arbeit.

(3) Alle Zahlenangaben beziehen sich auf das Jahr 1972; vgl. SGB, 'Die schweizerischen Gewerkschaftsverbände im Jahre 1972', S. 4 ff.

Schweiz (CNG)" (97.816), der "Schweizerische Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter (SVEA)" (13.868), der "Landesverband freier Schweizer Arbeiter (LFSA) (18.411) und als reine Angestelltenorganisation die "Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände (VSA)" mit 126.444 Mitgliedern.

Der bedeutendste Spitzenverband der schweizerischen Gewerkschaftsbewegung ist der "Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB)", der dem "Internationalen Bund Freier Gewerkschaften (IBFG)" angeschlossen ist. Er hat rund 50 % aller organisierten Schweizer Arbeitnehmer über die ihm angeschlossenen 16 Einzelgewerkschaften in sich vereinigt (1), die sich nach dem Industrie- bzw. Berufsverbandsprinzip gebildet haben (2). Als größter Verband vertritt der SGB die sogenannte "freie Gewerkschaftsbewegung", deren ideologischer Hintergrund sich auf die sozialdemokratische Tradition bezieht (3). Die Selbständigkeit der angeschlossenen Fachverbände wird vom SGB in keiner Weise angetastet (4). Darüber hinaus hat er keine Befugnis zur Führung von Kollektivverhandlungen. Ein SGB-Präsident hat einmal festgestellt, daß es auf der Welt kaum eine gewerkschaftliche Spitzenorganisation gäbe, die ihren angeschlossenen Fachverbänden auf dem Gebiet der Lohn- und Tarifpolitik einen so großen Spielraum gewähre wie der SGB (5) Damit scheidet der SGB als ein potentieller Träger kollektivvertraglicher Zusammenarbeit der Sozialpartner aus.

---

(1) Vgl. ZVSAO, 'Probleme der Angestelltenorganisationen', S. 5 sowie o. Verf., 'Probleme der gewerkschaftlichen Organisationsgrades', in Tagwacht vom 1.12.1967
(2) Vgl. J. Siegenthaler, S. 16
(3) Vgl. ebenda, S. 16. Nach den Statuten, Art. 2, Abs. 3 ist der SGB konfessionell neutral und parteipolitisch unabhängig. Er will sich auch nicht auf das Programm einer bestimmten politischen Partei festlegen lassen. Vgl. hierzu auch F.H. Heither, S. 30
(4) Vgl. SGB-Statuten, Art. 32
(5) Vgl. K. Steiner, S. 110

Bezüglich des "Christlichnationalen Gewerkschaftsbundes" der Schweiz ist festzustellen, daß er sich statuarisch nur unwesentlich vom SGB unterscheidet (1). "Der CNG ist wie der SGB ein Spitzenverband teilweise autonomer Branchengewerkschaften" (2). Als konfessioneller Arbeitnehmerverband stützt er sich auf die christliche Soziallehre und ist überwiegend katholisch (3).

Der "Schweizerische Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter" sowie der "Landesverband freier Schweizer Arbeiter" stellen keine Spitzenverbände dar. Sie sind Arbeitnehmerverbände, die nach dem Prinzip der "Allgemeinen Gewerkschaft" organisiert sind (4). Ihre Mitglieder sind keine Unterverbände wie beim SGB und CNG, sondern die einzelnen Gewerkschafter (5). Während der SVEA evangelisch-soziales Gedankengut vertritt, ist der LFSA dem liberalen freisinnigen Gewerkschaftsprinzip verpflichtet (6). Beide Verbände treten in Kollektivverhandlungen als Partner der Arbeitgeberverbände auf und schließen mit diesen Gesamtarbeitsverträge ab (7), während dies der CNG - wie der SGB - seinen ihm angeschlossenen Branchenverbänden überläßt.

Die Bedeutung von CNG, SVEA und LFSA gegenüber dem SGB ist eher gering. Die Mitgliedschaft aller drei Verbände zusammen genommen erreicht nicht einmal ein Drittel der SGB-Mitgliedschaft (8).

---

(1) Vgl. J. Siegenthaler, S. 27
(2) Ebenda, S. 27
3) Vgl. ebenda, S. 16
(4) Vgl. S. 15 dieser Arbeit
(5) Vgl. J. Siegenthaler, S. 30
(6) Vgl. ebenda, S. 16
(7) Beide Verbände sind z.B. Vertragspartner des Friedensabkommens in der Schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie; vgl. auch S. 82
(8) Bei der Berechnung wurden die Mitgliederzahlen von 1972 zugrunde gelegt; vgl. S. 32

Obwohl die genannten Gewerkschaften Arbeiter und Angestellte organisieren, betätigt sich im Angestelltensektor eine weitere Organisation, die "Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände (VSA)" mit 12 angeschlossenen Verbänden, die 1972 126.444 Mitglieder zählten (1).

2. in Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland sind ungefähr 39 Prozent der gesamten Arbeitnehmerschaft in Gewerkschaften organisiert (2). Rund 83 % der Organisierten gehören über die einzelnen Fachgewerkschaften dem "Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB)" an, der damit der bedeutendste Spitzenverband der deutschen Gewerkschaftsbewegung ist (3). Er zählte Ende 1973 rund 7,2 Millionen Mitglieder. Die Neugründung des DGB nach dem zweiten Weltkrieg erfolgte nach dem Prinzip der Einheitsgewerkschaft, die auf Weltanschauung, Parteizugehörigkeit und Konfession keine Rücksicht nimmt. Die im DGB zusammengeschlossenen 16 Einzelgewerkschaften organisieren sich überwiegend nach dem Industrieverbandsprinzip und nehmen in ihre Reihen Arbeiter wie auch Angestellte und Beamte auf (4). Die Selbständigkeit der einzelnen Fachgewerkschaften und Branchenverbände wird durch diesen Zusammenschluß nur unwesentlich beeinträchtigt (5). Dies schlägt sich vor allem darin nieder, daß der DGB nach seiner Satzung keine Berechtigung

---

(1) Vgl. SGB, 'Die Schweizerischen Gewerkschaftsverbände im Jahre 1972', S. 14
(2) Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft, 'Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung ...', Tabelle 82
(3) Vgl. ebenda, Tabelle 82
(4) Vgl. H. Reichel und F. Ringer, 'Das Koalitionsrecht und die Sozialpartner', S. 14
(5) Vgl. ebenda, S. 14

hat, Tarifverhandlungen zu führen (1). Somit scheidet er als primärer Träger einer kollektivvertraglichen Zusammenarbeit der Sozialpartner für unsere Betrachtung aus.

Das Prinzip der Einheitsgewerkschaft wird durchbrochen durch den "Christlichen Gewerkschaftsbund Deutschlands (CGB)", die "Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG)" und den "Deutschen Beamtenbund (DBB)". Der Mitgliederanteil dieser Organisationen liegt jedoch unter 20 % aller organisierter Arbeitnehmer (2).

Ziel der 1955 gegründeten christlichen Gewerkschaftsbewegung ist die Betonung alter christlich-sozialer Forderungen gegenüber jenen des sozialistischen und liberalen Lagers (3). Bereits vor der Bundestagswahl 1953 hatten führende christliche Gewerkschafter als Angehörige des DGB dieser Organisation vorgeworfen, die in der DGB-Satzung geforderte parteipolitische Neutralität schwer verletzt zu haben (4). Doch der erhoffte starke Zulauf nach der Neugründung des CGB blieb aus (5). Ende 1973 gehörten ihm lediglich 200.000 Mitglieder an (6), was seine Bedeutungslosigkeit gegenüber der DGB-Mitgliedschaft von 7,2 Millionen Gewerkschaftern offen unterstreicht.

---

(1) In der Satzung des DGB in der Fassung vom 1.7. 1972 heißt es im § 2, Ziff.4, Buchstabe f, daß es Aufgabe des DGB sei, 'Grundsätze' für die Tarifpolitik zu erarbeiten. Somit gehört es nicht zu den satzungsgemäßen Aufgaben des DGB als Spitzenorganisation, Tarifverträge abzuschließen (vgl. § 2, Abs. 3 Tarifvertragsgesetz); § 2, Abs. 2 TVG bleibt davon unberührt, wenn entsprechende Vollmachten vorliegen.
(2) Vgl. Institut der Deutschen Wirtschaft, 'Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung...', Tabelle 82
(3) Vgl. D. Schuster, 'Die deutschen Gewerkschaften seit 1945', S. 118
(4) Vgl. ebenda, S. 116
(5) Vgl. ebenda, S. 117
(6) Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft, 'Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung...', Tabelle 81

Die "Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG)" lehnt das straffe Organisationsprinzip nach Industriegewerkschaften ab und gliedert sich nach dem Berufsverbandsprinzip (1). Ähnlich verhält es sich beim "Deutschen Beamtenbund", der sich auf berufsständischer Grundlage organisiert (2). Die überragende Rolle des DGB und der ihm angeschlossenen Verbände wird jedoch durch die Tatsache unterstrichen, daß er 67 % aller organisierten Angestellten vertritt, während die DAG als spezielle Angestelltengewerkschaft mit ihren 454.793 Mitgliedern nur 25,3 % organisiert hat (3). Bei den Beamten ist das Organisationsverhältnis ausgeglichener: als Beamtengewerkschaft vertritt der DBB mit seinen 667.103 Beamtenmitgliedern 44,6 % der organisierten Beamten, der DGB jedoch noch etwas mehr, nämlich 45 % (4).

Die Ausführungen über die Spitzenverbände der Arbeitnehmerschaft in der Schweiz wie in Deutschland zeigen, daß die Verbände der freien Gewerkschaftsbewegung jeweils mit Abstand die zahlenmäßig größten und die bedeutendsten sind. Der Anteil der freien Gewerkschaftsbewegung an der insgesamt organisierten Arbeitnehmerschaft ist in der Bundesrepublik Deutschland jedoch sehr viel höher als in der Schweiz. Entscheidend für unsere Arbeit ist jedoch die Feststellung, daß sowohl der schweizerische SGB wie der deutsche DGB aufgrund ihrer Satzungen keine Berechtigung haben, Kollektivverträge abzuschließen. Als potentielle Träger für eine vertraglich vereinbarte Zusammenarbeit scheiden sie daher aus.

---

(1) Vgl. o. Verf., 'Gewerkschaften in Zahlen', S. 9
(2) Vgl. ebenda, S. 10
(3) Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft, 'Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung ...', Tabelle 82
(4) Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft, 'Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung ...', Tabelle 82

Im folgenden Abschnitt wenden wir uns der Untersuchung der Branchenverbände der Arbeitnehmerschaft in der Metallindustrie und im Metallgewerbe in den beiden betrachteten Staaten zu. Wir beginnen mit der Analyse der Organisationsverhältnisse in der Schweiz.

B. Die Branchenverbände

1. Der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeitnehmer-Verband

Um die Organisierung der Arbeitnehmer in der Schweizer Maschinen- und Metallindustrie bemühen sich folgende Gewerkschaften:

a) der "Schweizerische Metall- und Uhrenarbeitnehmer-Verband (SMUV)",
b) der "Christliche Metallarbeiterverband der Schweiz (CMV)",
c) der "Landesverband freier Schweizer Arbeiter (LSFA)" sowie
d) der "Schweizer Verband evangelischer Arbeiter und Angestellter (SVEA)".

Alle aufgeführten Verbände sind zugleich Vertragsparteien des mit der Arbeitgeberschaft abgeschlossenen "Friedensabkommens" (1). Während die beiden unter c) und d) genannten Verbände bereits im Kapitel über die Spitzenverbände dargestellt wurden (2), in der Metallbranche selbst jedoch ohne größere Bedeutung sind, hat der dem "Christlichnationalen Gewerkschaftsbund" angeschlossene CMV mit seinen Ende 1973 26.022 Mitgliedern doch einiges Gewicht (3). Die

(1) Vgl. S. 82 ff.
(2) Vgl. S. 34
(3) Vgl. o. Verf., 'Mitgliederbewegungen bei den christlichen Gewerkschaften', in: NZZ, Fernausgabe Nr. 150 vom 2.6.1974

weitaus bedeutendste Metallarbeitergewerkschaft ist aber der "Schweizerische Metall- und Uhrenarbeitnehmer-Verband" mit Sitz in Bern. Er ist mit seinen 12o.376 Mitgliedern zugleich der stärkste Zentralverband des "Schweizerischen Gewerkschaftsbundes", von dessen Gesamtmitgliedschaft er 27 % organisiert hat (1).

Der SMUV wurde im Jahre 1915 gegründet, als sich der seit 1892 bestehende Metallarbeiterverband mit dem Uhrenarbeiterverband zusammenschloß (2). Er ist heute nach dem Industrieverbandsprinzip organisiert. Im einzelnen erstreckt sich das Organisationsgebiet auf folgende Bereiche: die Maschinen-, Metall- und Uhrenindustrie, die metallverarbeitenden Gewerbe sowie andere industrielle und gewerbliche Sektoren (3). Persönlich organisiert werden "ungeachtet ihrer Funktionen" alle Arbeitnehmer in den bereits genannten Berufszweigen (4).

Ziel des SMUV ist es, "die kulturellen, sozialen, beruflichen und materiellen Interessen seiner Mitglieder" zu vertreten (5). Aus diesem Grunde setzt sich diese Gewerkschaft u.a. auf folgenden Gebieten für "Verbesserungen und Fortschritte" ein (6): Arbeits- und Lohnbedingungen, Beratung und Hilfe bei Arbeitskonflikten, Paritätische Einrichtungen wie zum Beispiel bei der Weiterbildung und des Arbeits-

---

(1) Mitgliederzahl Ende 1973, vgl. o. Verf., 'Der Mitgliederbestand des Gewerkschaftsbundes', in: NZZ, Fernausgabe Nr. 115 vom 28.4.1974
(2) Vgl. J. Fritschi, S. 253
(3) Vgl. SMUV-Statuten, Art. 2
(4) Vgl. ebenda, Art. 2; in der SMUV-Satzung vom 1.1.1965 war der Begriff "Arbeitnehmer" in Art. 1, Abs. 3, noch näher definiert: "Arbeiterinnen und Arbeiter sowie Angestellte der Arbeitsvorbereitung, der Arbeitsorganisation, der Arbeitsüberwachung und -kontrolle".
(5) Vgl. SMUV-Statuten, Art. 3
(6) Vgl. ebenda, Art. 3

nachweises sowie für die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Unternehmungen wie auf überbetrieblicher Ebene.

Das Wirkungsgebiet des SMUV ist in 103 Sektionen (1) eingeteilt, für deren "geographische Gliederung, deren Zusammenschluß in Regionen sowie die Abgrenzung der Tätigkeitsgebiete und Kompetenzen" der Verbandsvorstand zuständig ist (2). "Sie besitzen keine eigene juristische Persönlichkeit" (3). Die Verwaltung wird in allen Sektionen bzw. Regionen einheitlich durch die SMUV-Geschäftsleitung geregelt (4). Die zuständigen Verbandssekretäre werden zwar durch die Sektionen gewählt, können aber vom Verbandsvorstand aus wichtigem Grund abberufen werden (5). Im Prinzip gilt, daß ein selbständiges Vorgehen der Sektionen dort seine Grenze findet, "wo dieses mit den Bemühungen des Zentralvorstandes in Konflikt gerät" (6).

Gebietsmäßig können die Sektionen einen oder mehrere Orte umfassen (7). Im Hinblick auf die unterschiedlichen gewerkschaftlichen Organisationsverhältnisse in Industrie und Gewerbe ist festzustellen, daß die Sektionen des SMUV ihre Mitglieder nach Berufen bzw. nach Betrieben in speziellen Gruppen mit eigenen Vorständen zusammenfassen (8). Diese Industrie- und Gewerbegruppen wählen u.a. die folgenden SMUV-Körperschaften: Industriekonferenz und -kommission, Gewerbedelegiertenversammlung und -berufskommission, die zugleich die zuständigen Organe

---

(1) Vgl. SMUV-Geschäftsbericht 1971, S. 24 ff.
(2) Vgl. SMUV-Statuten, Art. 17, Abs. 2
(3) Ebenda, Art. 17, Abs. 1
(4) Vgl. ebenda, Art. 17, Abs. 3
(5) Vgl. ebenda, Art. 17, Abs. 4
(6) D. Greuter, S. 49
(7) Vgl. ebenda, S. 49
(8) Vgl. K. Steiner, S. 106

für das Kollektivvertragswesen sind. Auf sie werden wir noch zu sprechen kommen (1).

Abschließend zu dieser Darstellung bleibt festzustellen, daß der SMUV nach seiner Organisationsstruktur ein streng zentralistisch aufgebauter Verband ist, dessen wichtige Entscheidungen ausschließlich von der Zentrale in Bern getroffen werden. Dies haben die hier vorgenommenen Untersuchungen eindeutig ergeben (2).

Der Vollständigkeit halber sei angefügt, daß sich um die Organisisierung der Angestellten in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie wie auch im Gewerbe folgende Verbände bemühen: der "Schweizerische kaufmännische Verein (SKV)", der "Schweizerische Werkmeisterverband (SWV)" (3) sowie der "Verband Schweizerischer Angestellter der Maschinen- und Elektro-Industrie und verwandter Berufe (VSAM)". Alle drei Verbände sind der "Vereinigung schweizerischer Angestelltenverbände (VSA)" angeschlossen.

2. Die Industriegewerkschaft Metall

Der weitaus bedeutendste Arbeitnehmerverband in der deutschen Maschinen- und Metallindustrie ist die "Industriegewerkschaft Metall (IGM)" mit ihren im Jahre 1973 über 2,3 Millionen Mitgliedern (4). Damit ist sie nicht nur der stärkste Zentralverband innerhalb

---

(1) Vgl. S. 67 ff.
(2) Vgl. auch D. Greuter, S. 54
(3) Die Delegiertenversammlung des SWV beschloß Mitte 1974, den Verband umzubenennen. Er heißt jetzt: "Schweizerischer Verband technischer Betriebskader (SVTB)"; vgl. o. Verf., 'Kurswechsel beim Werkmeisterverband' in: NZZ, Fernausgabe Nr. 160 vom 13.6.1974
(4) Vgl. D. Schuster, 'Die deutsche Gewerkschaftsbewegung DGB', S. 164

des "Deutschen Gewerkschaftsbundes" (1), sondern die größte Einzelgewerkschaft auf der Welt überhaupt. Neben der IG Metall bemüht sich vor allem der dem CGB angeschlossene "Christliche Metallarbeiterverband (CMV)" um die Interessenvertretung der Arbeitnehmer in diesem Bereich. Die Bedeutung dieser Gewerkschaft ist jedoch wegen ihrer geringen Mitgliederzahl unwesentlich (2), so daß ein weiteres Eingehen hierauf außer Betracht fällt. Der Vollständigkeit halber sei angefügt, daß sich um die Organisierung der Angestellten, die hier allerdings außer Betracht fallen, vor allem die schon erwähnte "Deutsche Angestellten-Gewerkschaft (DAG)" bemüht (3). Man wird den Verhältnissen gerecht, wenn man die Untersuchung auf die IG Metall beschränkt.

Diese Gewerkschaft wurde nach dem 2. Weltkrieg im Jahre 1949 wiedergegründet. Ihr Sitz ist Frankfurt am Main. Ihr räumlicher Organisationsbereich umfaßt das gesamte Gebiet der Bundesrepublik Deutschland (4). Historisch gesehen ist die IGM Nachfolgerin des 1891 gegründeten "Deutschen Metallarbeiterverbandes (DMV)", der unter dem Nazi-Regime zwangsweise aufgelöst worden war (5). Der DMV setzte sich schon sehr früh für die Durchsetzung des Industrieverbandsprinzipes innerhalb der Gewerkschaftsbewegung ein. Infolge dieser Bestrebungen gab es 1914 nur noch drei Berufsverbände im Metallsektor.

---

(1) Vgl. ebenda, S. 164: Die IG Metall stellt 33,7 % der Gesamtmitgliedschaft des DGB
(2) Vgl. o. Verf., 'Die Entwicklung des Verbandes seit seiner Gründung ...', hrsg. vom Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V., S. 7
(3) Vgl. S. 37
(4) Vgl. IGM-Satzung, § 1
(5) Zum DMV und seinem Organisationsprinzip vgl. Handbuch für die Vertrauensleute der IG Metall, S. 223 ff.

Auch heute ist die IG Metall eine reine Industriegewerkschaft, die fachlich alle "die in den Wirtschaftszweigen der Metallindustrie, der Metallgewinnung, der eisen- und stahlerzeugenden Industrie, dem Metallhandwerk und sonstigen Metallbetrieben Beschäftigten, einschließlich der Auszubildenden, Praktikanten und Studierenden" als Mitglieder aufnimmt (1). Im Hinblick auf den Organisationsgrad der Arbeitnehmer ist festzuhalten, daß dieser in der Maschinenindustrie um ca. 45 % liegen dürfte (2). Im Metallhandwerk liegt er wegen der Vielzahl der Kleinbetriebe wesentlich niedriger (3).

Ziel der IGM ist es, "die wirtschaftlichen, sozialen, beruflichen und kulturellen Interessen der Mitglieder zu fördern" (4). Diese Aufgaben will die Gewerkschaft u.a. durch "Erringung und Sicherung des Mitbestimmungsrechtes der Arbeiter und Angestellten im Betrieb und Unternehmen, im gesamtwirtschaftlichen Bereich durch Errichtung von Wirtschafts- und Sozialräten ..."erreichen (5). Als weiteres Mittel dient ihr die "Erzielung günstiger Lohn-, Gehalts- und Arbeitsbedingungen durch den Abschluß von Tarifverträgen" (6).

Regional gesehen gliedert sich das Wirkungsgebiet der IGM in der Bundesrepublik in neun 'Bezirke' sowie in die 'Verwaltungsstelle' Berlin (7). Die Bezirke decken sich in ihrer räumlichen Ausdehnung nur zum Teil mit den Grenzen der deutschen Bundes-

---

(1) IGM-Satzung, § 3, Abs. 1
(2) Vgl. hierzu die Ausführungen von C. Noé, S.83 ff. sowie o.Verf., 'Die Entwicklung des Verbandes seit seiner Gründung...', S. 7
(3) Vgl. C. Noé, S. 83 sowie P. Marchal, S. 32
(4) IGM-Satzung, § 2, Abs. 2
(5) Ebenda, § 2, Abs. 2, Zif. 2
(6) Ebenda, § 2, Abs. 2,Zif. 5
(7) Vgl. IGM-Geschäftsbericht 1968-1970, S. 101

länder (1). Sie sind ihrerseits in 'Verwaltungsstellen' untergliedert, die "für einheitliche Wirtschaftsgebiete" errichtet werden (2). Auf der Ebene der Betriebe bestehen außerdem die sogenannten 'Vertrauenskörper' (3).

Für jeden Bezirk besteht eine Bezirksleitung aus dem Bezirksleiter, der Bezirkskommission und den Bezirkssekretären (4), während die Leitung der Verwaltungsstellen, die Ortsverwaltung, aus dem 1. und 2. Bevollmächtigten, dem Kassierer und mindestens sechs Beisitzern besteht (5).

Die Bevollmächtigten der Verwaltungsstellen und die Bezirksleiter der Bezirke sind die entscheidenden Gewerkschaftsfunktionäre in ihrem Organisationsbereich, üben jedoch ihre Tätigkeit nur nach den Anweisungen des Gesamtvorstandes aus (6). Der Gewerkschaftsvorstand entscheidet schließlich auch über die Einteilung, Abgrenzung, Änderung oder Aufhebung von Verwaltungsstellen und Bezirken (7). Diese Tatsache verrät nicht zuletzt, wie zentralistisch diese Gewerkschaft organisiert ist, denn ihr Vorstand vereinigt eine umfassende Macht in seinen Händen.

Die Grundlage der gewerkschaftlichen Organisation im Handwerk besteht in der branchenmäßigen Zusammen-

---

(1) Der IGM-Bezirk München umfaßt das Bundesland Bayern, der Bezirk Stuttgart das Land Baden-Württemberg. Der Bezirk Frankfurt deckt z.B. drei Bundesgeländer gebietsmäßig ab (Hessen, Rheinland-Pfalz und das Saarland). Dagegen bestehen in Nordrhein-Westfalen vier IGM-Bezirke: Köln, Hagen, Essen und Münster/W.
(2) Vgl. IGM-Satzung, § 22, Zif. 1; Die Anzahl der Verwaltungsstellen betrug 1970 183 Stück (vgl. IGM-Geschäftsbericht 1968-1970, S. 99
(3) Vgl. IGM-Satzung, § 22, Zif. 4, Abs. b
(4) Vgl. ebenda, § 24, Zif. 2
(5) Vgl. ebenda, § 22, Zif. 2
(6) Vgl. IGM-Satzung, § 22, Zif. 4, Abs. a und § 24, Zif. 4
(7) Vgl. ebenda, § 22, Zif. 1, Abs. 2 und § 24, Zif. 1, Abs. 2

fassung der verschiedenen Handwerksberufe auf der Ebene der Verwaltungsstelle (1). Die verschiedenen Branchenleiter bilden den Handwerksausschuß der Verwaltungsstelle (2). Auf der Bezirksebene schließlich bestehen die Bezirkshandwerkskonferenzen sowie deren Leitungsorgane, die Bezirkshandwerksausschüsse (3). Das höchste Gremium ist der Handwerksausschuß beim Vorstand der IG Metall sowie die unregelmäßig tagende Bundeshandwerkskonferenz (4).

3. Ein Vergleich

Nach der Darstellung und Untersuchung des schweizerischen SMUV und der deutschen IG Metall soll abschließend in Thesenform Gemeinsamkeiten und Gegensätzliches festgehalten werden:

1. Beide Gewerkschaften gehören der sogenannten freien Gewerkschaftsbewegung ihres Landes an, die zugleich in Gestalt des schweizerischen SGB und des deutschen DGB die jeweils mit Abstand bedeutendste Gewerkschaftsorganisation darstellt.

2. Sowohl der SMUV wie auch die IG Metall sind die mitgliedermäßig stärksten Verbände innerhalb der beiden nationalen Gewerkschaftsbünde. Dies ermöglicht es ihnen, einen entsprechenden Einfluß auf die gesamte gewerkschaftliche Politik auszuüben.

3. Beide Gewerkschaften sind die stärksten und bedeutendsten Arbeitnehmerverbände in ihrem Organisationsbereich. In beiden Ländern sind Konkurrenzgewerkschaften vorhanden, die jedoch nur in

(1) Vgl. IGM, 'Richtlinien für die Handwerksarbeit', S. 5 und 7 ff.
(2) Vgl. ebenda, S. 9
(3) Vgl. ebenda, S. 11 ff.
(4) Vgl. ebenda, S. 15 ff.

der Schweiz in Form des CMV einiges, wenn auch eher geringes, Gewicht haben.

4. Sowohl der SMUV wie auch die IG Metall sind nach dem Industrieverbandsprinzip organisiert.

5. Der organisatorische Aufbau beider Verbände gleicht sich sehr, wenngleich die IG Metall - wohl wegen der räumlichen Größe ihres Verbandsgebietes - eine Organisationsstufe im hierarchischen Aufbau zusätzlich eingefügt hat.

6. Der SMUV wie auch die IG Metall zeichnen sich durch eine stark zentralistische Struktur aus. Alle wichtigen Fragen werden ausschließlich von der zentralen Gewerkschaftsleitung kontrolliert und entschieden.

Die aufgezeigten Punkte zeigen eine große Übereinstimmung zwischen beiden Gewerkschaftsverbänden auf und zwar im Hinblick auf die Mitgliederstärke, Organisationsstruktur, die gewerkschaftliche Willensbildung sowie die Stellung innerhalb der jeweiligen Gewerkschaftsbewegung. Es wird allerdings noch nichts ausgesagt über die einzelnen gewerkschaftlichen Zielvorstellungen und deren Methoden zur Durchsetzung.

II. Die Arbeitgeberorganisationen

A. Die Spitzenverbände

1. in der Schweiz

In der Schweiz können drei große Spitzenorganisationen der Arbeitgeberschaft unterschieden werden und zwar der "Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen", der "Schweizerische Handels- und Industrieverein" und der "Schweizerische Gewer-

beverband" (1). Die Gründung der beiden letztgenannten Verbände liegt zeitlich vor derjenigen des "Zentralverbandes". Ihr Zweck lag vor allem in der Förderung der allgemeinen wirtschaftlichen und handelspolitischen Interessen ihrer Mitglieder. Er wurde erst auf die Regelung des Verhältnisses zur Arbeitnehmerschaft erweitert, als die Arbeitnehmerorganisationen um die Jahrhundertwende an Stärke und Macht zunahmen. In der Großindustrie kam es schließlich 1908 zur Gründung eines speziellen sozialpolitischen Arbeitgeberverbandes, des schon genannten "Zentralverbandes". Erst 1922 kam zwischen dem "Zentralverband" und dem "Handels- und Industrieverein" ein Übereinkommen zustande, wonach die Führung für die sozialpolitische Interessenvertretung der Arbeitgeber beim "Zentralverband" liegen sollte, während der "Handels- und Industrieverein" sein Schwergewicht auf die Vertretung bei den Behörden verlegte. Nach dieser Regelung befaßt sich also der "Zentralverband" mit den Fragen der Arbeitgeberpolitik, d.h. mit allen Problemen,die das Verhältnis und die Beziehungen zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern betreffen. Der "Handels- und Industrieverein" widmet sich in erster Linie der Unternehmenspolitik, also allgemeinen wirtschaftspolitischen Fragen im Hinblick auf die Außenhandels-, Zoll-, Währungs- und Finanzpolitik. Durch diese Arbeitsteilung besteht zwischen beiden Verbänden ein Kooperationsverhältnis und keine Konkurrenzsituation.

Der "Schweizerische Gewerbeverband" vertritt seine Mitglieder sowohl in wirtschaftlicher als auch in sozialpolitischer Hinsicht. Eine Arbeitsteilung mit dem "Zentralverband" wurde abgelehnt (2). Einen Bei-

---

(1) Vgl. zu diesen und den folgenden Ausführungen: F.H. Heither, S. 38 ff., auch W. Keller, 'Die Arbeitgeberverbände der Schweiz', in: G.R., 42. Jg., H. 5, Mai 1950, S. 152 ff.
(2) Vgl. Gerster, H., S. 72 f.

tritt der ihm angeschlossenen Berufsverbände zum "Zentralverband" lehnte er ab, wenngleich einige von ihnen heute eine Doppelmitgliedschaft besitzen (1).

Der führende Arbeitgeberverband der Industrie ist also der "Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen". Er setzte sich Ende 1972 aus 32 Branchen- und 32 Lokal- bzw. Unterverbänden zusammen (2), deren Selbständigkeit aber kaum beschränkt wird (3). Der Kompetenzbereich des "Zentralverbandes" ist dadurch im wesentlichen eng begrenzt. Er vertritt den Arbeitgeberstandpunkt in der Öffentlichkeit und versucht, auf die entsprechende Gesetzgebungsarbeit Einfluß zu nehmen (4). Die Tätigkeit des Verbandes auf dem Gebiet der Gesamtarbeitsverträge und -verhandlungen beschränkt sich auf die Koordinierung und Beratung der Mitgliedsorganisationen in den verschiedenen Wirtschaftszweigen (5). Eine selbständige Regelung kollektivvertraglicher Abmachungen scheidet damit aus.

Ziel des 1879 gegründeten "Schweizerischen Gewerbeverbandes", der sich organisatorisch aus den kantonalen Gewerbeverbänden sowie aus den schweizerischen Berufsverbänden zusammensetzt (6), ist es, "das Wohl des Gewerbes zu wahren und zu fördern" (7). Als Organisation des gewerblichen Mittelstandes sucht er durch geeignete Mittel eine enge Fühlung und Zusammenarbeit zwischen seinen Mitgliedern herbeizuführen (8). In die Vertragsautonomie der angeschlosse-

---

(1) Im schweizerischen Metallgewerbe besitzen zwei Verbände die Doppelmitgliedschaft: der "Schweizerische Spenglermeister- und Installateur-Verband" und der "Verband Schweizerischer Heizungs- und Lüftungsfirmen"
(2) Vgl. ZVSAO, 'Vorstandsbericht 1972', S. 11
(3) Vgl. F.H. Heither, S. 40
(4) Vgl. ZVSAO, Arbeitgeberpolitik gestern und heute, S. 159
(5) Gemäß schriftlicher Auskunft des Zentralverbandes vom 29. Juni 1967
(6) SGV, Statuten 1973, Art. 4
(7) Vgl. ebenda, Art. 2, Abs. 1
(8) Vgl. ebenda, Art. 2, Abs. 2

nen Verbände mischt sich der Gewerbeverband nicht ein, wenngleich mit einzelnen Verbänden über die bevorstehenden Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen regelmäßige Gedankenaustausche ohne Beschlußfassung stattfinden (1). Damit scheidet auch der SGV als selbständiger Träger von Kollektivverhandlungen aus unserer Betrachtung aus.

Abschließend bleibt festzuhalten, daß in der Schweiz keine Aufspaltung der Arbeitgeberorganisationen "in Richtungsgruppen nach konfessionellen oder parteipolitischen Gesichtspunkten besteht" (2).

2. in Deutschland

Wie in der Schweiz, so lassen sich auch in der Bundesrepublik Deutschland verschiedene Spitzenorganisationen der Arbeitgeberschaft unterscheiden. Während der"Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI)" als Zusammenschluß industrieller Wirtschaftsverbände die wirtschaftspolitischen Interessen der ihm angehörenden Vereinigungen vertritt (3) und damit für unsere weitere Untersuchung ausscheidet, nimmt die "Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA)" die Belange der Unternehmerschaft in sozialpolitischer Hinsicht wahr. Der BDA gehört die überwiegende Mehrheit der deutschen Arbeitgeberverbände an. Sie wurde im Jahre 1950 wiederbegründet (4), nachdem ihre Vorläuferin, die 1913 gegründete "Vereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände" unter dem Nazi-

(1) Gemäß schriftlicher Auskunft des SGV vom 20.Juni 1974 durch M. Kamber und B. Korber (SGV-Geschäftsstelle)
(2) F.H. Heither, S. 42
(3) Vgl. G. Zepter, S. 28 ff.
(4) Vgl. H. Reichel und F. Ringer, 'Das Koalitionsrecht und die Sozialpartner', S. 9

Regime ihre Tätigkeit einstellen mußte (1). Der organisatorische Aufbau der "Bundesvereinigung" ist sehr differenziert und erklärt sich aus ihrer Entwicklungsgeschichte (2). Ihre Mitgliedschaft setzt sich einerseits aus den 44 sozialpolitischen Fachspitzenverbänden der verschiedenen Wirtschaftszweige und andererseits aus den 12 überfachlichen sozialpolitischen Landesverbänden privater Arbeitgeber zusammen (3) und ist damit im organistorischen Aufbau dem "Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen" ähnlich. "Ein Teil der der Bundesvereinigung angeschlossenen Verbände" sind jedoch"keine reinen Arbeitgeberverbände ..., sondern Wirtschaftsverbände, die neben ihren eigentlichen wirtschaftspolitischen Aufgaben auch sozialpolitische, also auch Arbeitgeberverbandsfunktionen, wahrnehmen. Dies gilt insbesondere für das Handwerk" (4).

Aufgabe und Ziel der BDA ist es, "solche gemeinschaftlichen sozialpolitischen Belange zu wahren, die über den Bereich eines Landes oder den Bereich eines Wirtschaftszweiges hinausgehen und die von grundsätzlicher Bedeutung sind" (5). Ebenso wie der schweizerische "Zentralverband" ist die deutsche "Bundesvereinigung" nicht zur Führung von Tarifverhandlungen berechtigt (6), obwohl dies nach dem Gesetz möglich wäre (7). Die Selbständigkeit der BDA-Mitglieder darf auf diesem Gebiet in keiner Weise

---

(1) Vgl. G. Erdmann, 'Die deutschen Arbeitgeberverbände im sozialgeschichtlichen Wandel der Zeit', S. 71 und 214
(2) Vgl. H. Reichel und F. Ringer, 'Das Koalitionsrecht und die Sozialpartner', S. 9
(3) Vgl. BDA-Jahresbericht (1. Dezember 1972-30. November 1973), S. 203 ff.
(4) H. Reichel und F. Ringer, 'Das Koalitionsrecht und die Sozialpartner', S. 9
(5) BDA-Satzung, § 2, Abs. 1
(6) Vgl. ebenda, § 3
(7) Vgl. Tarifvertragsgesetz in der Neufassung vom 25.8.69 (BGBl I S. 1323), § 2, Abs. 3

eingeschränkt werden. Selbst zu Empfehlungen ist die "Bundesvereinigung" nur berechtigt, "sofern sie vom Vorstand ... einstimmig beschlossen werden" (1). Damit scheidet die BDA ebenso wie der schweizerische "Zentralverband" als potentieller Träger einer kollektivvertraglichen Zusammenarbeit der Sozialpartner aus.

Sehr viel komplizierter und vielfältiger als in der Schweiz stellt sich die Interessenvertretung der Unternehmerschaft im deutschen Handwerk dar, wo drei Spitzenverbände zu unterscheiden sind (2):

1. "Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)",
2. "Deutscher Handwerkskammertag (DHKT)" und
3. "Bundesvereinigung der Zentralfachverbände des Deutschen Handwerks".

Die Gesamtinteressen des Gewerbes und des Handwerks gegenüber den gesetzgebenden Körperschaften und der Öffentlichkeit vertritt der "Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH)", dem die 45 öffentlich-rechtlichen Handwerkskammern sowie die 52 zentralen Fachverbände der einzelnen Handwerksbranchen angehören. Auf dem hier interessierenden Sektor der Führung von Kollektivverhandlungen tritt der ZDH allerdings genausowenig in Erscheinung wie der "Deutsche Handwerkskammertag (DHKT)", der die Interessen der ihm angehörenden 45 öffentlich-rechtlichen Handwerkskammern vertritt, ohne selbst eine Körperschaft des öffentlichen Rechts zu sein. Die "Bundesvereinigung der Fachverbände des Deutschen Handwerks", der die 52 Bundesinnungsverbände des Handwerks angehören, nimmt neben der fachlichen, wirtschaftlichen und politischen Interessenvertretung vor allem die sozialpolitischen Belange der angeschlossenen zentralen Fachverbände wahr. Damit vertritt sie die Arbeitge-

(1) BDA-Satzung, § 3
(2) Vgl. V. Chesi, S. 196 ff.

berinteressen der selbständigen Handwerker (1). Im Gegensatz zum Schweizerischen Gewerbeverband, der eine Doppelmitgliedschaft seiner Verbände im "Zentralverband Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen" ablehnt (2), ist die "Bundesvereinigung der Fachverbände des Deutschen Handwerks" in ihrer Eigenschaft als Vertreterin der sozialpolitischen Aspekte sogar selbst Mitglied in der "Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände" geworden. Da sie jedoch nicht tariffähig ist, scheidet sie aus unserer weiteren Betrachtung aus.

Im Vergleich zur Schweiz fällt in der Bundesrepublik Deutschland die öffentlich-rechtliche Organisation der Innungen und Handwerkskammern auf lokaler bzw. regionaler Ebene auf, die in der Schweiz vollkommen unbekannt ist (3). Im Gegensatz zur Zwangsmitgliedschaft bei den Handwerkskammern sind die Innungen auf freiwilliger Basis gebildet worden und zwar als Vereinigungen von selbständigen Handwerkern gleichen oder ähnlichen Handwerks (4). Sie können sich auf freiwilliger Ebene in privatrechtlicher Form auf Landes- und Bundesebene zusammenschließen

---

(1) Vgl. V. Chesi, S. 207. Man kann folgendes feststellen: Die Zusammenarbeit der drei bestehenden Handwerksorganisationen ist sehr eng. Die Wahrnehmung der Geschäftsführung aller drei Verbände durch einen Generalsekretär in einem gemeinsamen Büro ist ein Indiz dafür. Auch die Präsidentschaft aller drei Organisationen wird durch eine Person in Personalunion wahrgenommen. Diese Tatsache wird von der Gewerkschaft IG Metall als zu große Machtkonzentration scharf abgelehnt. Hierzu und zu den handwerklichen Organisationen vgl. u.a. ZDH,'Handwerk 1973', S. 201 f. und 342 ff. sowie IG Metall, 'Protokoll der 2. Bundeshandwerkskonferenz...', S. 325 ff.
(2) Vgl. S. 47 f.
(3) Vgl. Gesetz zur Ordnung des Handwerks (sog.Handwerksordnung) vom 17.9.1953 (BGBl I 1411) in der Fassung vom 28.12.1965 (BGBl 1966 I 1)
(4) Vgl. V. Chesi, S. 198

und haben aufgrund gesetzlicher Bestimmungen das Recht zum Abschluß von Kollektivverträgen (1). Aus diesem Grunde werden wir auf sie in unserer weiteren Betrachtung auf sie zurückkommen.

Ähnlich wie in der Schweiz gibt es in der Bundesrepublik keine Aufspaltung der Arbeitgeberverbände in parteipolitischer oder konfessioneller Hinsicht, die irgendwelche Bedeutung hätte.

Nach der Untersuchung der Spitzenverbände der Arbeitgeberorganisationen der Schweiz und Deutschlands wenden wir uns im nächsten Abschnitt deren Branchenverbänden in Industrie und Handwerk zu.

B. Die Branchenverbände

1. in der Industrie

a) Arbeitgeberverband Schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller

In der schweizerischen Maschinenindustrie gibt es nur einen gesamtschweizerischen Arbeitgeberverband. Dies ist der "Arbeitgeberverband Schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller (ASM)", der zugleich Mitglied des "Zentralverbandes Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen" ist. Sein Sitz ist Zürich.

Neben dem ASM bestehen auf kantonaler Ebene noch einige wenige Arbeitgeberverbände, die jedoch nur lokale Bedeutung haben. Hierzu gehört zum Beispiel der Genfer Verband "L'Union des industriels en métallurgie du Canton de Genève (UIM)", dessen bedeutendste Mit-

(1) H. Reichel und F. Ringer, 'Das Koalitionsrecht und die Sozialpartner', S. 11 sowie V. Chesi, S. 203

gliedsfirmen aber zugleich dem ASM angehören. Aus diesem Grunde gehört die UIM auch nicht mehr zu den Unterzeichnern des 1974 erneuerten Friedensabkommens, bei dem der ASM nun als einziger Verband die metallindustriellen Arbeitgeber vertritt.

Der ASM wurde im Jahre 1905 als spezieller sozialpolitischer Arbeitgeberverband der Maschinen- und Metallindustriellen gegründet und trat damit neben den 1881 etablierten "Verein Schweizerischer Maschinenindustrieller", dessen Tätigkeit vornehmlich im wirtschaftlichen und technischen Bereich liegt (1). "Der Verband bezweckt die Wahrung der Interessen seiner Mitglieder als Arbeitgeber, insbesondere hinsichtlich der Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, des Arbeitsrechts, der Sozialpolitik, der beruflichen Ausbildung und des Arbeitsmarkts. Er befaßt sich mit allen Fragen, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben und fördert ein gedeihliches Zusammenwirken zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern" (2). Hossli meint, daß dem ASM eine unbedingte Vertretungsbefugnis für seine Mitglieder fehle, doch hieße es, was dieser Verband zu empfehlen verspreche, sei in der Maschinen- und Metallindustrie Gesetz (3).

Räumlich gesehen umfaßt das Organisationsgebiet die ganze Schweiz (4). In fachlicher Hinsicht nimmt der Arbeitgeberverband alle Firmen auf, die in der Maschinen- und Metallindustrie arbeiten und 20 oder mehr Arbeitnehmer beschäftigen (5). Ende 1973 zählte der ASM 523 Mitgliedsfirmen mit 560 örtlich getrennten Betrieben. In ihnen waren ingesamt ca. 240.000

---

(1) Vgl. U.J. Hossli, S. 36 f.
(2) Vgl. Statuten des ASM; hier schriftlich mitgeteilt von der ASM-Geschäftsstelle am 21.10.1968
(3) Vgl. U.J. Hossli, S. 37 sowie die dortigen Literaturhinweise
(4) Vgl. ASM-Jahresbericht 1973, S. 59 ff.
(5) Vgl. W. Klaus, S. 68

Arbeitnehmer beschäftigt (1). Angaben über den Organisationsgrad besitzt der Verband nicht, doch teilt er mit, daß alle größeren Firmen von Bedeutung dem ASM angeschlossen seien (2).

In organisatorischer Hinsicht ist festzuhalten, daß die Mitgliedsfirmen dem ASM direkt und unmittelbar angehören. Unterverbände oder Verbandsmitgliedschaften gibt es nicht. Das oberste Leitungsorgan des Verbandes ist der Vorstand, dem neben dem Präsidenten, Vizepräsidenten und Quästor noch acht Beisitzer angehören (3). Dieses Gremium bereitet in erster Linie die vom sogenannten Ausschuß zu beratenden Geschäfte vor, der sich vornehmlich mit Begehren der Arbeitnehmerverbände sowie mit allgemeinen arbeitgeberpolitischen Fragen befaßt (4). Der Ausschuß setzt sich aus dem Vorstand sowie weiteren 26 Mitgliedern zusammen. Unter ihnen befindet sich auch der Präsident des "Vereins Schweizerischer Maschinen-Industrieller" (5). Die Mitglieder der ASM-Geschäftsstelle sind in diesen Gremien nicht vertreten. Einziges Ratifizierungsorgan für Gesamtarbeitsvertragsverhandlungen ist hingegen die Delegiertenversammlung als höchstes Verbandsorgan des ASM (6).

---

(1) Vgl. ASM-Jahresbericht 1973, S. 59
(2) Laut schriftlicher Mitteilung der ASM-Geschäftsstelle vom 21.10.1968
(3) Vgl. ASM-Jahresbericht 1973, S. 55
(4) Vgl. ASM-Jahresbericht 1973, S. 52
(5) Vgl. ebenda, S. 53 f.
(6) Laut schriftlicher Mitteilung der ASM-Geschäftsstelle vom 2.10.1974

b) Gesamtmetall

Der maßgebliche Fachspitzenverband der deutschen Arbeitgeberschaft in der Metall- und Maschinenindustrie ist der "Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V.", abgekürzt auch "Gesamtmetall" genannt, mit Sitz in Köln. Dieser Verband wurde nach seiner Zwangsauflösung im Dritten Reich 1949 wiederbegründet und setzt die Tradition des 1887 gegründeten "Gesamtverbandes Deutscher Metallindustrieller" fort (1). Aufgabe von Gesamtmetall ist es, die Interessen seiner Mitglieder auf sozialrechtlichem und sozialpolitischem Gebiet wahrzunehmen, den tarifpolitischen Nachrichten- und Erfahrungsaustausch zu fördern und "ein einheitliches Vorgehen in allen Fragen von allgemeinem Interesse zu sichern" (2). Gesamtmetall ist als sozialpolitischer Fachverband Mitglied der "Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände", deren einflußreichster Verband er ist (3).

Organisatorisch gesehen ist Gesamtmetall ein Dachverband von 14 selbständigen regionalen Arbeitgeberverbänden der Maschinen- und Metallindustrie im Bereich der Bundesrepublik Deutschland und Westberlins, deren Organisationsgebiet sich im allgemeinen mit den politischen Grenzen der Bundesländer deckt (4). Eine direkte Mitgliedschaft von einzelnen Firmen zu Gesamtmetall ist damit nicht gegeben.

Zum Organisationsapparat von Gesamtmetall ist anzumerken, daß dieser "erheblich kleiner und erheblich weniger verzweigt ist" als derjenige der IG Metall (5). Auch der Funktionärskörper der Geschäfts-

(1) Vgl. o. Verf., 'Die Entwicklung des Verbandes seit seiner Gründung...'. S. 2
(2) Vgl. Gesamtmetall-Satzung, § 2, Abs. 1
(3) Vgl. H. Weitbrecht, S. 50
(4) Vgl. o. Verf., 'Die Entwicklung des Verbandes...', S. 4
(5) C. Noé, S. 124

führung ist außerordentlich klein und hat im Gegensatz zu dem der IG Metall keinen Einfluß auf die Willensbildung des Verbandes (1). Gesamtmetall hat nur zwei Verbandsorgane: die Mitgliederversammlung und den Vorstand (2). Letzterer setzt sich u.a. aus den Vorstandsvorsitzenden der angeschlossenen Regionalverbände zusammen (3). Er ist "für alle Angelegenheiten des Verbandes zuständig, soweit sie nicht durch zwingende gesetzliche Vorschriften oder durch Bestimmungen der Satzung der Mitgliederversammlung vorbehalten sind" (4). Damit wird er zum entscheidenden Organ von Gesamtmetall.

Fachlich gesehen erfaßt Gesamtmetall im einzelnen alle Branchen der eisenschaffenden und metallverarbeitenden Industrie. Ende 1969 waren über die 14 Mitgliedsverbände annähernd 9.500 Firmen in Gesamtmetall zusammengefaßt, die insgesamt 3,1 Millionen Arbeitnehmer beschäftigen (5). Es kann festgestellt werden, daß heute, "von ganz unbedeutenden Ausnahmen abgesehen" alle Firmen der Metallindustrie in regionalen Arbeitgeberverbänden zusammengefaßt sind, die wiederum "mit verschwindenden Ausnahmen" Gesamtmetall als Mitglieder angehören (6).

Die Selbständigkeit der dem Gesamtverband als Mitglieder angehörenden Verbände darf nicht durch Maßnahmen des Gesamtverbandes und seiner Organe eingeschränkt werden" (7). Es sei denn, es handele sich dabei um einstimmig gefaßte Beschlüsse aller Mitgliedsverbände. Unverbindliche Empfehlungen sind jedoch jederzeit

---

(1) Vgl. C. Noé, S. 124
(2) Vgl. Gesamtmetall-Satzung, § 10
(3) Vgl. ebenda, § 13
(4) Vgl. ebenda, § 14
(5) Vgl. Gesamtmetall-Geschäftsführungsbericht 1971-1972, S. 266
(6) Vgl. o. Verf., 'Die Entwicklung des Verbandes...', S. 3
(7) Gesamtmetall-Satzung, § 6, Abs. 3

zulässig. Auch im Hinblick auf die Durchführung von Kollektivverhandlungen liegt die Befugnis primär bei den regionalen Mitgliedsverbänden von Gesamtmetall (1). So heißt es zum Beispiel in der Satzung des "Verbandes metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalen e.V.": "Aufgabe des Verbandes ist insbesondere auch der Abschluß von Tarifverträgen für das Verbandsgebiet" (2). Vielfach wird jedoch Gesamtmetall von den Mitgliedsverbänden Vollmacht erteilt, für sie die Tarifverhandlungen zu führen.

Abschließend wollen wir den nordrhein-westfälischen Regionalverband von Gesamtmetall exemplarisch herausgreifen und kurz darstellen. Der Verband hat seinen Sitz in Düsseldorf und erstreckt sich räumlich auf das Bundesland Nordrhein-Westfalen. Ebenso wie Gesamtmetall hat der nordrhein-westfälische Regionalverband keine direkten Firmenmitgliedschaften (3). Ihm gehören 33 metallindustrielle Arbeitgeberverbände mit insgesamt 4.500 Betrieben an, die zusammen ca. 950.000 Arbeitnehmer beschäftigen. Das sind rund 80 % der Gesamtbeschäftigten in der nordrhein-westfälischen Metallindustrie (4). Ebenso wie bei Gesamtmetall ermöglicht es die Satzung des Regionalverbandes, den Vorstand des Verbandes mit den Vorsitzenden der ihm angeschlossenen 33 Mitgliedsverbände zu besetzen (5). Dadurch wird auch die Erfüllung des Verbandszwecks erleichtert, den sozialpolitischen, tariflichen und arbeitsrechtlichen Erfahrungs- und

---

(1) Vgl. o. Verf., 'Die Entwicklung des Verbandes...', S. 5
(2) Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände NRW, Satzung, § 2, Abs. 2
(3) Vgl. ebenda, § 3, Abs. 2
(4) Schriftliche Mitteilung der Geschäftsführung des Verbandes vom 21.6.1974
(5) Vgl. Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände NRW, Satzung, § 13, Abs. 1

Nachrichtenaustausch seiner Mitgliedsverbände zu fördern (1). Seine Hauptaufgabe besteht jedoch darin, auf Landesebene Tarifverträge abzuschließen (2), wenngleich hierbei der Kollektivverhandlungsmechanismus von Gesamtmetall berücksichtigt werden muß.

c) Ein Vergleich

Nach der Untersuchung der Arbeitgeberorganisationen in der schweizerischen und deutschen Maschinen- und Metallindustrie lassen sich folgende Feststellungen treffen:

1. In beiden Staaten bestehen in der betreffenden Branche jeweils ein bedeutender Arbeitgeberverband, der keine Konkurrenzorganisationen hat, wie dies bei den Gewerkschaften aus weltanschaulichen Gründen der Fall ist.

2. Sowohl der ASM wie auch Gesamtmetall gehören den jeweiligen nationalen Dachverbänden der Arbeitgeberschaft an und haben dort eine einflußreiche Stellung.

3. ASM wie Gesamtmetall vertreten nur die sozialpolitischen Arbeitgeberinteressen ihrer Mitglieder. Die wirtschaftliche und fachliche Interessenververtretung wird in beiden Ländern von speziellen Unternehmensverbänden wahrgenommen. Den Gewerkschaften beider Staaten ist eine solche Aufsplitterung der Interessenwahrnehmung unbekannt.

4. Im organisatorischen Aufbau bestehen zwischen ASM und Gesamtmetall erhebliche Unterschiede:

---

(1) Vgl. Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände NRW, Satzung, § 2, Abs. 3
(2) Vgl. ebenda, § 2, Abs. 2

Während der ASM nur direkte und unmittelbare Firmenmitgliedschaften kennt, ist Gesamtmetall ein Dachverband von mehreren regionalen Landesverbänden, die z.T. ihrerseits wieder Verbände als Mitglieder haben.

5. Während der ASM als direkter und unmittelbarer Partner der Gewerkschaften in Kollektivverhandlungen auftritt, kann dies Gesamtmetall nur nach vorheriger Vollmachtserteilung durch seine Mitgliedsverbände.

Anschließend kommen wir zur Untersuchung der Arbeitgeberorganisationen im Metallgewerbe der beiden Staaten.

2. im Metallgewerbe

a) in der Schweiz

Während es in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie nur einen gesamtschweizerischen Arbeitgeberverband, den schon erwähnten ASM, gibt, existieren im Metallgewerbe eine Anzahl von Verbänden, die nach dem Berufsverbandsprinzip gegliedert sind. Zur näheren Untersuchung des gewerblichen Verbandswesens ist es sinnvoll, einen Verband herauszugreifen, der tarifpolitisch und mitgliedermäßig von Bedeutung ist. Unter diesem Gesichtspunkt haben wir den "Schweizerischen Spenglermeister- und Installateur-Verband (SSIV)" ausgewählt, der zudem gleichzeitig Mitglied des "Schweizerischen Gewerbeverbandes" wie auch des "Zentralverbandes Schweizerischer Arbeitgeber-Organisationen" ist (1). Hinzu kommt, daß der

(1) Vgl. zu diesen Verbänden die Ausführungen auf S.46 ff.

SSIV "auf dem Gebiet des Verhältnisses zur Arbeiterschaft Pionierarbeit geleistet hat" (1). Seine Führerschaft auf dem Gebiet des GAV-Wesens kommt auch darin zum Ausdruck, daß sich andere Gewerbeverbände den SSIV-Konzeptionen anschließen und sie voll übernehmen (2).

Über die Ziele des SSIV heißt es in seiner Satzung: "Der Verband hat den Zweck, die Spenglereien und sanitären Installationsgeschäfte, deren Inhaber oder verantwortliche Leiter sich über die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse im Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbe ausweisen, auf dem Gebiet der ganzen Schweiz zur allseitigen Wahrung und Förderung der gemeinschaftlichen und betrieblichen Berufsinteressen in möglichst engem Zusammenschluß zu vereinigen" (3). Neben den Fragen wirtschaftspolitischer und berufsständischer Art sowie der Berufsausbildung hat sich der SSIV satzungsgemäß mit der Regelung des Verhältnisses zur Arbeiterschaft zu befassen und zwar durch die Sicherstellung des Arbeitsfriedens auf gesamtarbeitsvertraglicher Grundlage (4).

Der Verband hatte Ende 1972 2.819 aktive Mitglieder (5), die in 57 Verbandssektionen organisiert waren. Die vorhandenen Sektionen erstrecken sich teilweise auf einen ganzen Kanton, auf regionale Gebiete (z.B. Berner Oberland) oder auch auf einzelne Städte. In Gegenden, wo keine Sektionen bestehen, kann eine Firma dem Verband als Einzelmitglied beitreten (6). Den Sektionen ist keine übermäßige Bedeutung beizu-

---

(1) Nach eigener Aussage des SSIV; vgl. SSIV-Jahresbericht 1972, S. 22
(2) Vgl. Verband Schweizerischer Heizungs- und Lüftungsfirmen (VSHL), Jahresbericht pro 1973, S.24
(3) Vgl. SSIV-Statuten, § 2
(4) Vgl. ebenda, § 2, Zif. 2
(5) Vgl. SSIV-Jahresbericht 1972, S. 44
(6) Vgl. SSIV-Statuten, § 4, Abs. 4

messen, denn sie sind keine Verbandsorgane (1) und haben auch keine Beiträge an den Verband abzuführen (2). Sollte sich eine Sektion auflösen oder aus dem Verband austreten, so werden deren Mitglieder automatisch Einzelmitglieder des SSIV und haften ihm gegenüber für die Beiträge, Einhaltung der Verbandsvorschriften etc. weiter (3). Regionale Mitgliederversammlungen haben nur "konsultativen Charakter" (4).

Das eigentliche Führungsorgan des Verbandes ist die Zentralleitung, ein Gremium, das aus dem Zentralpräsidenten sowie drei bis fünf weiteren Mitgliedern des Zentralvorstandes besteht, die von diesem in das Leitungsgremium delegiert werden (5). Der Zentralleitung obliegt die Durchführung der Verbandsaufgaben (6). Rechtsverbindliche Unterschriften für den Verband können nur durch Mitglieder der Zentralleitung, in der Regel durch den Präsidenten und den verantwortlichen Geschäftsführer des Zentralsekretariats geleistet werden (7). Diese Ausführungen deuten auf einen stark zentralistisch angelegten Verband.

b) in Deutschland

Auf den generellen Unterschied in der Organisation und deren Erscheinungsformen im schweizerischen Gewerbe zum deutschen Handwerk haben wir schon hingewiesen (8). Dies trifft auch für den Teilbereich des Metallgewerbes zu. Grundstein der deutschen Arbeitgeberverbände im Handwerk sind die auf freiwilliger

---

(1) Vgl. SSIV-Statuten, § 19
(2) Vgl. ebenda, § 16
(3) Vgl. ebenda, § 12, Abs. 3
(4) Vgl. ebenda, § 43
(5) Vgl. ebenda, § 37
(6) Ebenda, § 38
(7) Vgl. ebenda, § 39
(8) Vgl. hierzu die Ausführungen auf S. 51 f.

Basis gebildeten lokalen bzw. regionalen Innungen der verschiedenen Handwerksberufe, die öffentlich-rechtlichen Charakter haben und das Recht zum Abschluß von Tarifverträgen besitzen. Die Handwerksinnungen des gleichen Handwerks oder sich fachlich oder wirtschaftlich nahestehender Handwerke im Raume eines Bundeslandes können sich zu einem Landesinnungsverband in der Form einer juristischen Person des privaten Rechts freiwillig zusammenschließen (1). Diese Zusammenschlüsse haben dann ebenfalls das Recht zum Abschluß von Tarifverträgen (2). Die Landesinnungsverbände des gleichen Gewerbezweiges können weiterhin einen Bundesinnungsverband bilden (3).

Im Bereich der Bundesrepublik sind im Metallgewerbe verschiedene Organisationen, gegliedert nach Berufszweigen, ähnlich wie in der Schweiz, tätig. Für eine Untersuchung der Organisationsverhältnisse der Arbeitgeber im Metallgewerbe wollen wir den "Bundesverband Metall" herausgreifen, der den Vorteil bietet, gleichzeitig mehrere Handwerkszweige zu vereinigen (4). Er ist ein Bundesinnungsverband, der im Gebiet der Bundesrepublik folgende Handwerke vertritt: das Schlosser-, Schmiede-, Maschinenbauer-, Werkzeugmacher-, Dreher- sowie das Metallformer- und Metallgießer-Handwerk (5). Seine Mitglieder sind keine

---

(1) Vgl. §§ 79 und 80, Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung)
(2) Vgl. § 82, Zif. 3 Handwerksordnung
(3) Vgl. ebenda, § 85
(4) Andere wichtige Handwerkszweige sind auch das Kraftfahrzeughandwerk und das Sanitär- und Heizungshandwerk.
(5) Vgl. Bundesverband Metall, Satzung, § 2.
Der Bundesverband Metall bildete sich Ende der sechziger Jahre, nachdem sich in verschiedenen Bundesländern die Landesinnungsverbände des Schmiede- und des Schlosser-Handwerks zu "Metall-Fachverbänden" zusammengeschlossen hatten. Ähnlich in der Schweiz: 1972 wurde die "Schweizerische Metall-Union" gegründet.

Einzelfirmen oder deren Inhaber, sondern die 13 Landesinnungsverbände dieser Handwerksbranchen. Der Bundesverband Metall ist in gleicher Weise Wirtschafts-, Fach- und Arbeitgeberverband (1). Als Arbeitgeberverhand befaßt er sich mit der Gesetzgebung auf dem Gebiet des Arbeits- und Sozialrechts sowie mit der Erfassung der tarifpolitischen Entwicklungen in den einzelnen Landesverbänden sowie der Unterrichtung der anderen Landesverbände darüber (2). Sein Sitz ist Essen.

Greifen wir zur weiteren Untersuchung einen der 13 Landesinnungsverbände heraus und zwar den "Fachverband Metall Nordrhein-Westfalen", der 97 lokale bzw. regionale Innungen der schon genannten Handwerkszweige mit insgesamt 5.100 Mitgliedsbetrieben im Bereich von Nordrhein-Westfalen umfaßt (3). Ebenso wie der Bundesverband ist der Landesfachverband gleichzeitig Fachverband, Wirtschafts- und Arbeitgeberverband. Er hat die Interessen seiner ihm angeschlossenen Handwerkszweige wahrzunehmen, die angeschlossenen Handwerksinnungen in der Erfüllung ihrer gesetzlichen und satzungsgemäßen Aufgaben zu unterstützen sowie den Verkehr mit den Behörden wahrzunehmen (4). Um den wirtschaftlichen und sozialen Interessen der seinen Mitgliedsinnungen angehörenden Mitglieder und seiner Einzelmitglieder nachzukommen, kann er Tarifverträge abschließen (5).

Der Vorstand besteht aus einem Vorsitzenden, dessen

---

(1) Vgl. Bundesverband Metall, 'Arbeitsprogramm 1970/71', S. 5
(2) Vgl. ebenda, S. 6 f.
(3) Laut schriftlicher Mitteilung des Hauptgeschäftsführers des Verbandes, Schulte-Vorhoff, vom 4.7. 1974; Mitglieder des Verbandes sind die einzelnen Innungen. Einzelmitgliedschaft ist möglich, wenn die zuständige Innung dem Landesverband nicht angehört, oder wenn eine solche nicht besteht (Satzung, § 6, Abs. 1)
(4) Vgl. Fachverband Metall NRW, Satzung, § 3, Abs.1
(5) Vgl. ebenda, § 4, Zif. 3

Stellvertreter und acht weiteren Mitgliedern, die von der Mitgliederversammlung auf vier Jahre gewählt werden (1). Er vertritt den Landesinnungsverband gerichtlich und außergerichtlich (2) und führt die Verwaltung des Verbandes (3). Schriftstücke besonderer Wichtigkeit bedürfen der Unterschrift des Vorsitzenden oder seines Stellvertreters sowie des Geschäftsführers (4).

Nachzutragen bleibt noch, daß der "Fachverband Metall NRW" über den "Bundesverband Metall" der "Bundesvereinigung der Fachverbände des Deutschen Handwerks" angehört, der seinerseits Mitgliedsverband der "Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände ist.

c) Ein Vergleich

Wie zum Abschluß der Untersuchung der metallindustriellen Arbeitgeberverbände soll auch im Anschluß an die Darstellung der Verhältnisse im Gewerbe ein Vergleich in Thesenform vorgenommen werden:

1. Der Rahmen für die Organisationsverhältnisse der Arbeitgeberseite im deutschen Handwerk ist durch Spezialgesetze vorgezeichnet und geprägt, die in der Schweiz in dieser Art unbekannt sind.

2. In beiden Ländern orientiert sich die Verbandsbildung an den vorhandenen verschiedenen Handwerkszweigen, den verschiedenen Berufen. Aus diesem Grunde sind sowohl in der Schweiz wie in Deutschland im Metallgewerbe jeweils mehrere Verbände nebeneinander tätig. In beiden Staaten ist

---

(1) Vgl. Fachverband Metall NRW, Satzung, § 22, Abs.1
(2) Vgl. ebenda, § 24, Abs. 1
(3) Vgl. ebenda, § 25, Abs. 1
(4) Vgl. ebenda, § 24, Abs. 3

es bereits zu Fusionen von Verbänden verwandter Metallhandwerkszweige gekommen.

3. Sowohl in der Schweiz wie in Deutschland treffen wir keine reinen Arbeitgeberverbände im Metallgewerbe an. Die betreffenden Organisationen sind zugleich immer auch Wirtschafts- und Fachverbände für ihre Branche.

4. In der Schweiz finden wir Gewerbeverbände vor, die relativ zentralistisch aufgebaut sind und deren Willenszentrum zumeist die zentrale Verbandsspitze darstellt. In Deutschland findet man, wohl wegen des größeren räumlichen Bereichs sowie der Spezialgesetzgebung, förderativ aufgebaute Verbandseinheiten mit einer relativ schwachen Verbandsspitze.

5. Hieraus leitet sich auch ab, daß die Befugnis zum Führen von Kollektivverhandlungen im Schweizer Metallgewerbe in erster Linie bei der Verbandsspitze anzutreffen ist, in Deutschland hingegen bei den Landesverbänden.

2. Kapitel

Das Kollektivverhandlungssystem

Nachdem der Aufbau und die Organisationsformen der sozialpartnerischen Verbände untersucht worden sind, wird in diesem Kapitel die Frage der zuständigen Verbandsorgane für die Führung der Kollektivverhandlungen und der Entscheidungsmechanismus im Hinblick auf die Annahme oder Ablehnung der Verhandlungsergebnisse analysiert. Die Antwort auf diese Fragen findet man in erster Linie in den Statuten der Verbände. Die Untersuchung schließt mit der Darlegung der verschiedenen Kollektivverhandlungsebenen sowie mit den damit verbundenen räumlichen Geltungsbereichen der Verträge.

I. Die zuständigen Organe

A. in der Schweiz

1. auf Seiten der Gewerkschaft

Die Statuten des SMUV (1) nehmen im Abschnitt IV ("Verbandsorgane") sowie im Abschnitt XIII ("Organe für das Vertragswesen") Bezug auf das Kollektivvertragswesen, das der SMUV in seinem Organisationsgebiet in vier Bereiche aufgeteilt hat (2): die Maschi-

(1) Den Untersuchungen liegt die SMUV-Satzung in der Fassung vom 22.9.1972 zugrunde. Die verschiedenen Reglemente betreffend die Vertragsangelegenheiten des SMUV aus der Zeit von 1944 bis 1949 wurden nach schriftlicher Mitteilung von J.Hasler (SMUV, Bern) bis Mitte 1974 noch nicht den neuen Verbandsstatuten angepaßt, befinden sich aber weiterhin in Kraft.

(2) Vgl. SMUV, 'II. Reglement betreffend die Vertragsangelegenheiten', Art. 2, Abs. b

nen- und Metallindustrie, das Metallgewerbe, die Uhrenindustrie sowie die staatlichen Regiebetriebe. Als zuständige Organe für das Vertragswesen werden in Artikel 9 die Industriekonferenzen, die Industriekommissionen, die Gewerbe-Delegiertenversammlungen sowie die Gewerbe-Kommissionen genannt (1), die zugleich Organe des SMUV sind. Im Artikel 18 der Statuten heißt es, daß die Genehmigung von Verhandlungsergebnissen in Industrie und Gewerbe durch die schon erwähnten Kommissionen, Konferenzen und Delegiertenversammlungen zu erfolgen hat. Der Vertragsabschluß selbst erfolgt allerdings durch die Geschäftsleitung des Gesamtverbandes (2), die sich aus dem Verbandspräsidenten, den Vizepräsidenten sowie den Zentralsekretären zusammensetzt (3).

Die zuständigen Vertragsorgane seitens des SMUV sind in der schweizerischen M a s c h i n e n - u n d M e t a l l i n d u s t r i e (4):

a) die Verbands-Industriekommission,
b) die Verbands-Industriekonferenz,
c) die Örtliche Industriekommission und
d) die Örtliche Industriekonferenz.

Die gesamte Maschinen- und Metallindustrie bzw. die Firmen dieser Industrie sind verbandsintern in sogenannte "Vertragskreise" eingeteilt, die Delegierte in die Örtliche Industriekonferenz entsenden (5). Ihre Aufgabe ist es, den Kollektivvertragsgedanken zu fördern und die Einhaltung der Gesamtarbeitsverträge in den Betrieben in Verbindung mit den Arbeiterkommissionen zu überwachen (6). Die Örtlichen Industriekom-

(1) Vgl. SMUV-Statut, Art. 9, Abs. 2
(2) Vgl. ebenda, Art. 18, Abs. 2
(3) Vgl. ebenda, Art. 14, Abs. 1
(4) Vgl. SMUV, 'IV. Reglement betreffend die Vertragsinstanzen in der Maschinen- und Metallindustrie', Art. 3
(5) Vgl. ebenda, Art. 2 und Art. 8, Abs. 1
(6) Vgl. ebenda, Art. 8, Abs. 6

missionen hingegen sind in erster Linie Beratungskörper, die Fragen der Maschinenindustrie oder einzelner Betriebe unter Berücksichtigung der besonderen örtlichen Verhältnisse zu bearbeiten haben (1). Ähnlich verhält es sich bei der Verbands-Industriekommission, die sich aus den Verbandssekretären der Vertragskreise zusammensetzt (2). Während dieses Organ alle wichtigen vertraglichen Verabredungen sowohl für den gesamten Wirtschaftszweig als auch für einzelne Betriebe behandelt und vorberät (3), kann die Verbands-Industriekonferenz in allen Vertragsangelegenheiten gesamtschweizerischer Art Beschluß fassen (4). Dieses Organ setzt sich wiederum aus den Delegierten der einzelnen Vertragskreise wie aus den Mitgliedern der Industrie-Verbandskommission zusammen (5). Zu bedenken ist allerdings, daß kein Vertrag ohne Unterschrift bzw.Zustimmung auch der Verbands-Geschäftsleitung Gültigkeit erlangen kann (6). "Lokal- und Firmenverträge sind außerdem von den zuständigen Sektionsinstanzen zu unterzeichnen" (7).

Im schweizerischen M e t a l l g e w e r b e sind seitens des SMUV ebenfalls besondere Organe für das Kollektivverhandlungswesen vorgesehen (8). Zuständig für die Regelung gewerbepolitischer Fragen (Bestimmung der Arbeitsverhältnisse etc.) eines einzelnen gewerblichen Berufszweiges ist die "Verbands-Gewerbe-Delegiertenversammlung" des betreffenden Berufes, die auch die Wahl der Mitglieder in die eventuell vertraglich vereinbarten paritätischen "Landes-Berufskommissionen" vornimmt (9). "Zur Beschlußfassung über ge-

---

(1) Vgl. SMUV, 'IV. Reglement...', Art. 7, Abs. 3
(2) Vgl. ebenda, Art. 4, Abs. 1
(3) Vgl. ebenda, Art. 4, Abs. 2
(4) Vgl. ebenda, Art. 5, Abs. 7
(5) Vgl. ebenda, Art. 5, Abs. 1
(6) Vgl. die Ausführungen auf S.
(7) SMUV, 'II. Reglement ...', Art. 2, Abs. 2
(8) Vgl. SMUV, 'Reglement: Gewerbe'
(9) Vgl. ebenda, Art. 2, Abs. 1

werbepolitische Fragen, welche das gesamtschweizerische Gewerbe angehen, und über die Regelung der Arbeitsverhältnisse, die alle gewerblichen Berufsgruppen miteinander betreffen, können sich die ... erwähnten Berufsgruppen zu einer gemeinsamen Delegiertenversammlung vereinigen" (1).

Für die Führung der Kollektivverhandlungen auf kantonaler bzw. örtlicher Ebene sind die betreffenden örtlichen Gewerbegruppen bzw. deren kantonale Zusammenschlüsse zuständig (2). "Ihre Beschlüsse haben die massgebenden schweizerischen Verträge und Abmachungen in allen Teilen zu respektieren" (3).

2. auf Arbeitgeberseite

a) in der Industrie

In der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie ist der "Arbeitgeberverband Schweizerischer Maschinen- und Metallindustrieller (ASM)" der Verhandlungspartner der Gewerkschaften. Im Gegensatz zu dem sehr hoch entwickelten System des SMUV für das Kollektivverhandlungswesen enthalten die Verbandsstatuten des ASM keine besonderen Bestimmungen über die Führung von Kollektivverhandlungen (4). Die Zuständigkeit des Verbandes zu solchen Verhandlungen ergibt sich jedoch aus dem schon früher zitierten Zweckartikel, nach welchem der ASM die Wahrung der Interessen seiner Mitglieder als Arbeitgeber, besonders hinsichtlich der

---

(1) Vgl. SMUV, 'Reglement: Gewerbe', Art. 2, Abs.2
(2) Vgl. ebenda, Art. 3, Abs. 1
(3) Ebenda, Art. 3, Abs. 1. Auch hier gilt Art. 18, Abs. 2 der SMUV-Statuten, nach dem der Vertragsabschluß jeweils durch die Geschäftsleitung erfolgt.
Im Hinblick auf die allfälligen rechtlichen Gesichtspunkte verweisen wir auf die Ausführungen bei E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 38 f.
(4) Laut schriftlicher Mitteilung der ASM-Geschäftsstelle vom 2.10.1974

Gestaltung der allgemeinen Arbeitsbedingungen, vorzunehmen hat (1). In der Tat ist der ASM auf gesamtschweizerischer Ebene der einzige Verhandlungspartner der Gewerkschaften auf Arbeitgeberseite.

"Die Verhandlungen werden, mit periodischer Information der Mitgliedfirmen, durch den Vorstand gemeinsam mit der Geschäftsstelle geführt" (2). Auch der Ausschuß des Verbandes befaßt sich vornehmlich - wie schon erwähnt - mit Begehren der Arbeitnehmerverbände (3). Vertragsratifizierungen können jedoch ausschließlich durch die ASM-Delegiertenversammlung als dem höchsten Verbandsorgan vorgenommen werden (4).

b) im Gewerbe

Im schweizerischen Metallgewerbe werden die Kollektivverhandlungen durch die verschiedenen Gewerbeverbände separat für jeweils ihren Bereich geführt. In den Statuten des "Schweizerischen Spenglermeister- und Installateur-Verbandes (SSIV)" heißt es unter Zweck und Aufgaben des Verbandes, die Regelung des Verhältnisses zur Arbeiterschaft durch "Aufstellung von Arbeitsordnungen und Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen" herbeizuführen (5). Wie schon dargelegt, setzt der SSIV in bezug auf die zu betreibende GAV-Politik Maßstäbe und Leitlinien, die von kleineren Gewerbeverbän-

---

(1) Vgl. hierzu die Ausführungen auf S. 54
(2) Laut schriftlicher Mitteilung der ASM-Geschäftsstelle vom 2.10.1974
(3) Vgl. S. 55
(4) Laut schriftlicher Mitteilung der ASM-Geschäftsstelle vom 2.10.1974; vgl. auch ASM-Jahresbericht 1972, S. 51. Auch die Erneuerung des Friedensabkommens im Jahre 1974 konnte erst nach Genehmigung der Verhandlungsergebnisse durch eine außerordentliche Delegiertenversammlung in Kraft treten; vgl. o. Verf., 'Die Erneuerung des Friedensabkommens' in: NZZ, Fernausgabe Nr. 183 vom 6.7.1974
(5) SSIV-Statuten, § 2, Zif. 2

den anderer Branchen z. T. wörtlich übernommen werden (1).

In die Kompetenz der SSIV-Delegiertenversammlung fällt die Beschlußfassung über den Abschluß von Gesamtarbeitsverträgen, deren Geltungsbereich sich auf die gesamte Schweiz erstreckt (2). Sie erteilt auch den Auftrag an die Zentralleitung des Verbandes, allfällige Revisionen von Gesamtarbeitsverträgen an die Hand zu nehmen (3). Die eigentlichen Verhandlungen werden von der Zentralleitung geführt. Trotz der relativ schwachen Stellung der Sektionen können diese einzelne Fragen im Hinblick auf die vereinbarten Arbeitsbedingungen, wo dies im Landes-GAV vorgesehen ist, durch Ergänzungsverträge regional oder kantonal mit den Gewerkschaften regeln (4). Abschließend bleibt festzuhalten, daß das Gesamtarbeitsvertragswesen beim SSIV "weitgehend zentralistisch" geregelt ist (5).

B. in Deutschland

1. auf Seiten der Gewerkschaft

In der Satzung der IG Metall finden sich verschiedene Hinweise auf das Kollektivverhandlungsverfahren sowie auf die Entscheidungsbefugnisse in Sachen Tarifverträgen. So ist unter den Aufgaben der Ortsverwaltungen u.a. der Passus "Durchführung der Tarif-, Lohn- und Gehaltsbewegung nach den Anweisungen des Vorstandes" sowie deren Überwachung aufgeführt (6). Auf der

(1) Vgl. S. 61
(2) Vgl. SSIV-Statuten, § 30, Zif. 15
(3) Vgl. SSIV-Jahresbericht 1972, S. 21
(4) Vgl. ebenda, S. 84
(5) Laut schriftlicher Mitteilung des SSIV-Zentralsekretariats vom 4.7.1974
(6) IGM-Satzung, § 22, Zif. 4, Buchstabe g

nächst höheren Organisationsstufe, den Bezirken, deren Geschäftsführung bei den vom Vorstand angestellten Bezirksleitern liegt (1), sind nach der Satzung der IG Metall Kollektivverhandlungen angesiedelt. So gehört es zu den Aufgaben des Bezirksleiters, nach Weisung des Vorstandes "Tarif-, Lohn- und Gehaltsbewegungen" durchzuführen und die Bildung von Tarifkommissionen für den jeweiligen Geltungsbereich der abzuschließenden Tarifverträge nach den Richtlinien des Vorstandes vorzunehmen (2). Beabsichtigte Kündigungen von Tarifverträgen müssen vom Bezirksleiter dem Vorstand gemeldet werden, der dann darüber entscheidet (3). Bei Streiks und Aussperrungen in seinem Bezirk hat sich der Bezirksleiter an Ort und Stelle zu informieren und dem Gewerkschaftsvorstand Bericht zu erstatten (4).

Die angeführten Satzungsbestimmungen der IGM weisen den Bezirksleitern eine besondere Stellung im tarifpolitischen Geschehen zu, wenngleich - ähnlich wie beim Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeitnehmer-Verband - die letzte Entscheidung beim Gewerkschaftsvorstand der IGM in Frankfurt liegt; denn er allein "entscheidet nach Prüfung über Tarifkündigungen, Urabstimmungen und Arbeitseinstellungen" (5). Zwar folgt die Tarifpolitik "in ihren Grundlinien" den Beschlüssen der Gewerkschaftstage der IG Metall (6), ausschlaggebend sind jedoch "die erforderlichen Richtlinien" zur Tarifpolitik, die vom Vorstand verabschiedet werden (7).

Wenden wir uns nun zum Schluß den Tarifkommissionen zu, deren Bildung durch die Bezirksleiter zu veran-

---

(1) Vgl. IGM-Satzung, § 24, Zif. 3
(2) Vgl. ebenda, § 24, Zif. 4, Buchstabe b, Abs.1
(3) Vgl. ebenda, § 24, Zif. 4, Buchstabe b, Abs.2 und 3
(4) Vgl. ebenda, § 24, Zif. 4, Buchstabe b, Abs.5
(5) Vgl. ebenda, § 26, Zif. 3, Buchstabe c
(6) Vgl. IGM-Geschäftsbericht 1968-1970, S. 119
(7) Vgl. ebenda, S. 121

lassen ist (1). Über die Zusammensetzung dieser Organe kann man der Satzung nur indirekt entnehmen, daß sie aus IGM-Mitgliedern aus dem vom abzuschließenden Kollektivvertrag betroffenen regionalen oder fachlichen Bereich bestehen soll (2). Die Satzung enthält keine Bestimmung über die Art der Bestellung der Mitglieder dieser Kommission. Hier existieren lediglich vom Vorstand erlassene Richtlinien (3), die das Schwergewicht jedoch eindeutig dem angestellten Funktionärsapparat überläßt (4) und weniger Mitglieder- oder Delegiertenversammlungen Entscheidungen zulassen kommen (5). Aber auch die Tarifkommission ist in erster Linie nur ein Beratungskörper weniger ein Entscheidungsgremium (6).

Die bisher gemachten Ausführungen im Hinblick auf die Entscheidungsbefugnisse im Kollektivvertragswesen treffen für alle Organisationsbereiche der IGM zu, unabhängig, ob es sich um Industrie oder Handwerk handelt, wenngleich rein organisatorisch für beide Zweige getrennte Kommissionen gebildet werden. So heißt es im Protokoll der 3. Bundeshandwerkskonferenz der IGM auch: "Die Tarifpolitik für die Beschäftigten im Metallhandwerk vollzieht sich grundsätzlich unter den gleichen politischen und wirtschaftlichen Bedingungen wie für die Arbeitnehmer in der Metallindustrie..." (7), wenngleich die Tarifpolitik im Metallhandwerk zum Teil im Windschatten der Metallindustrie segelt (8).

---

(1) Vgl. S. 43 ff.
(2) Vgl. C. Noé, S. 151
(3) IGM, 'Richtlinien zur Bildung von Tarifkommissionen', Januar 1973
(4) Vgl. C. Noé, S. 153
(5) Vgl. ebenda, S. 154
(6) Vgl. ebenda, S. 153
(7) Vgl. IGM, 'Protokoll der 3. Bundeshandwerkskonferenz ...'S. 125
(8) Vgl. ebenda, S. 126

2. auf Seiten der Arbeitgeberschaft

a) in der Industrie

Die Verhandlungspartner der IG Metall in der deutschen Maschinen- und Metallindustrie stellen auf der Arbeitgeberseite in erster Linie die 14 selbständigen regionalen metallindustriellen Arbeitgeberverbände dar, die ihrerseits Mitglied von Gesamtmetall sind. Die Regionalverbände sind allerdings verpflichtet, Gesamtmetall über "die Kündigung von Tarifverträgen und die für deren Neuabschluß aufgestellten Forderungen, die Aufnahme und den Fortgang von Besprechungen oder Verhandlungen über Tarifabkommen und deren Ergebnis..." zu unterrichten (1). Adressat für diese Informationen ist der "Tarifpolitische Ausschuß (TPA)" von Gesamtmetall, der "zur Erörterung der tarifpolitischen Lage" sowie "zur Förderung der tarifpolitischen Zusammenarbeit der Mitgliedsverbände" gebildet wurde (2). Er ist auch berechtigt, "gutachtlich zu den an ihn herangetragenen Fragen Stellung zu nehmen" (3). Mit anderen Worten: der TPA sammelt die Vorstellungen der Einzelverbände und versucht anschließend, eine Verhandlungskonzeption auszuarbeiten und vorzulegen.

Mitglieder des Ausschusses sind die jeweiligen Vorsitzenden der Verhandlungskommissionen eines jeden Mitgliedsverbandes (4), seit der Satzungsänderung von 1971 in jedem Falle auch der Vorsitzende des Gesamtverbandes, auch wenn er nicht Vorsitzender einer regionalen Verhandlungskommission ist (5). Laut Bericht der Geschäftsführung erfolgte diese Änderung "zur Verbesserung der tariflichen Koordinierung" sowie "im

(1) Vgl. Gesamtmetall-Satzung, § 6, Abs. 2
(2) Vgl. ebenda, § 18, Abs. 1
(3) Vgl. ebenda, § 18, Abs. 1
(4) Vgl. ebenda, § 18, Abs. 2
(5) Vgl. Gesamtmetall-Geschäftsführungsbericht 1971-1972, S. 171

Sinne der inneren Geschlossenheit der Gremien von Gesamtmetall" (1). Sie bedeutet eine Stärkung der Stellung von Gesamtmetall ebenso wie die 1971 verabschiedete Satzungsänderung, nach der dem Vorstand die Befugnis eingeräumt wird, "zur Koordinierung der Tarifverhandlungen mit qualifizierter Mehrheit bindende Richtlinien zu beschließen" (2). Auch die erforderlichen Beratungen vor und bei einer Tarifbewegung sowie die Beschlußfassungen hierzu fallen in den Zuständigkeitsbereich des Vorstandes von Gesamtmetall (3). An der tarifpolitischen Willensbildung von Gesamtmetall sind also sowohl der Tarifpolitische Ausschuß wie auch der Vorstand beteiligt, die zudem durch Personalunionen stark miteinander verbunden sind (4).

Im Hinblick auf die Durchführung der Kollektivverhandlungen können die regionalen Arbeitgeberverbände aufgrund ihrer Satzungen direkt mit den Gewerkschaften in Verbindung treten, doch besteht hierbei die "Gefahr", daß sich die Arbeitgeberseite durch unterschiedliche Zugeständnisse aufsplittert (5). Aus diesem Grunde wird den Mitgliedsverbänden (oder auch einzelnen von ihnen) die Möglichkeit gegeben, "im Rahmen des Gesamtverbandes gemeinsame Tarifverhandlungen zu führen und gebündelte Tarifverträge abzuschließen" (6). Die stärkste Beteiligung an Kollektivverhandlungen erhält Gesamtmetall jedoch erst dann, wenn alle oder einzelne Mitgliedsverbände dem Gesamtverband die Vollmacht zur alleinigen Verhandlungsführung übertragen (7). Hiervon wurde in den letzten

---

(1) Vgl. Gesamtmetall-Geschäftsführungsbericht 1971-1972, S. 171
(2) Vgl. ebenda, S. 171
(3) Vgl. Gesamtmetall-Satzung, Art. 14, Abs. 1
(4) Vgl. C. Noé, S. 130
(5) Vgl. ebenda, S. 188
(6) Gesamtmetall-Satzung, Art. 20, Abs. 1
(7) Vgl. ebenda, Art. 20, Abs. 2

Jahren des öfteren Gebrauch gemacht, und es ist sicherlich nicht falsch, in dieser Entwicklung einen schrumpfenden Entscheidungsspielraum für die Regionalverbände zu sehen (1).

b) im Handwerk

Das Tarifvertragswesen im deutschen Handwerk wird durch die Spezialvorschriften der Handwerksordnung geprägt. So heißt es dort, daß die einzelnen lokalen Handwerksinnungen Tarifverträge abschließen können, soweit und so lange solche Verträge nicht durch den entsprechenden Landesinnungsverband abgeschlossen worden sind (2). Genauso wie in der Schweiz werden in Deutschland im Prinzip in jeder Handwerksbranche separate Tarifverträge abgeschlossen.

Der hier untersuchte "Landesfachverband Metall NRW" wird zudem durch § 4 seiner Satzung ermächtigt, Tarifverträge abzuschließen. Er bedient sich hierzu einer Tarifkommission, die von der Mitgliederversammlung des Verbandes "zur Beratung von Tariffragen, zur Führung von Tarifverhandlungen und zum Abschluß von Tarifverträgen" eingesetzt wird (3). Diese Kommission besteht aus acht Personen, die auf vier Jahre gewählt werden. "Der Vorsitzende des Landesinnungsverbandes kann an den Sitzungen und Verhandlungen der Tarifkommission mit beratender Stimme teilnehmen" (4). Ihm steht außerdem ein Einspruchsrecht zu. Macht er dieses geltend, "so ist über den Abschluß des betreffenden Tarifvertrages die Entscheidung der Mitgliederversammlung ... herbeizuführen" (5).

---

(1) Vgl. hierzu die Ausführungen von C. Noé, S.192 f. sowie die letzten Geschäftsberichte von Gesamtmetall
(2) Vgl. § 54, Abs. 2, Zif. 1 Handwerksordnung
(3) Fachverband Metall NRW, Satzung, § 17, Abs. 2, Zif. 6
(4) Vgl. ebenda, § 27, Abs. 4
(5) Vgl. ebenda, § 27, Abs. 4

Damit ist die Tarifkommission das entscheidende Organ in Kollektivverhandlungsfragen.

Obwohl dem "Bundesverband Metall" nach seiner Satzung ebenfalls das Recht zusteht, Tarifverträge abzuschließen (1), steht die eigentliche Tarifhoheit nur den ihm angeschlossenen Landesverbänden zu. Der Fachverband Metall NRW versichert: "Für die von uns vertretenen Handwerke schließen im Lande Nordrhein-Westfalen nur wir die Tarifverträge ab" (2). Der Bundesverband könnte nur über besondere Bevollmächtigungen der Landesverbände in die Lage versetzt werden, Tarifverträge abzuschließen. Im Moment existieren in diesem Handwerkszweig keine Bundestarifverträge (3).

Der Vollständigkeit halber muß noch angefügt werden, daß auf Landesebene von bestimmten beieinanderliegenden Handwerken Tarifgemeinschaften zum Abschluß von Kollektivverträgen gebildet werden (4). Der fachliche Geltungsbereich dieser Tarifverträge wird dadurch z.T. erheblich erweitert.

---

(1) Vgl. Bundesverband Metall, Satzung, § 4, Zif.3
(2) Schriftliche Mitteilung des Hauptgeschäftsführers des Verbandes, Schulte-Vorhoff, vom 4.7.1974
(3) Anders z.B. im KFZ-Handwerk: "Rahmentarifvertrag für die Angestellten des Kraftfahrzeuggewerbes in der Bundesrepublik Deutschland"
(4) Die Federführung einer solchen Tarifgemeinschaft liegt in Nordrhein-Westfalen z.B. beim "Fachverband Sanitär- und Heizungstechnik"

II. Die Kollektivverhandlungsebenen (Der räumliche Vertragsgeltungsbereich)

A. Vorbemerkungen

Nachdem die Organisationen der Sozialpartner als Träger der kollektivvertraglichen Zusammenarbeit dargestellt worden sind, galt die anschließende Untersuchung den für den Abschluß von Verträgen zuständigen Organen der Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. In diesem Abschnitt wenden wir uns nun den Kollektivverhandlungsebenen sowie den damit verbundenen räumlichen Geltungsbereichen der Kollektivverträge zu. Hierbei handelt es sich um einen Aspekt, der besonders im Hinblick auf volkswirtschaftliche Gesichtspunkte von besonderer Bedeutung ist. Umso umfassender der räumliche Geltungsbereich eines Kollektivvertrages ist, umso eher wird die angestrebte Einheitlichkeit der Arbeitsbedingungen in einem Lande erreicht (1).

Zunächst muß festgestellt werden, daß das kollektive Arbeitsrecht bzw. die entsprechenden Gesetze sowohl in der Schweiz wie in der Bundesrepublik "keine Bestimmungen hinsichtlich des räumlichen Geltungsbereichs eines Vertrages aufstellen" (2). Auch im Hinblick auf die Zuständigkeit der einzelnen Verbände für einen bestimmten räumlichen Bereich finden sich keine näheren gesetzlichen Regelungen. Sie hängt vielmehr von dem Betätigungsrahmen ab, den die Sozialpartner sich selbst in ihrer Satzung geben (3).

Die Ebenen, auf denen Kollektivverhandlungen geführt werden, variieren stark. Sie können in Anlehnung an unsere Klassifikation auf nationaler (zentral bzw.

---

(1) Vgl. P. Schmalisch, S. 24

(2) Vgl. ebenda, S. 23

(3) Vgl. H. Reichel, Das Tarifvertragsrecht, S.1160

industrieweit), regionaler, lokaler und betrieblicher Ebene stattfinden (1).

B. Die verschiedenen Verhandlungsebenen

1. zentral

Die Kollektivverhandlungen auf zentraler Ebene werden von den nationalen Spitzenverbänden der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerschaft durchgeführt. Ihr Geltungsbereich bezieht sich damit zumeist auf die gesamte Volkswirtschaft, so daß in unserem Falle auch die Maschinenindustrie sowie das Metallgewerbe als Teil der Volkswirtschaft betroffen würde. Verhandlungen dieser Art setzen im allgemeinen mächtige und gut organisierte Verbände voraus, die mit entsprechenden Verhandlungsbefugnissen ausgestattet sind. Die auf diese Art getroffenen Vereinbarungen beinhalten meist Fragen der Basispolitik zwischen den Sozialpartnern, Bereiche der gegenseitigen Anerkennung, des Schlichtungswesens, aber auch allgemeine Richtlinien für Löhne und Arbeitsbedingungen.

Die Untersuchung ergibt, daß sowohl in der Schweiz wie in Deutschland auf zentraler Ebene kollektive Gespräche und Verhandlungen stattfinden, die zumeist jedoch in einem unverbindlichen Gedankenaustausch über grundsätzliche Fragen der Wirtschafts- und Sozialpolitik bestehen (2). Da sowohl in der Schweiz wie in

---

(1) Vgl. hierzu S.7ff. dieser Arbeit

(2) Anders ist es in Schweden. Die auf zentraler Ebene zwischen Gewerkschaftsbund (LO) und Arbeitgeberverband (SAF) geführten Kollektivverhandlungen sind voll und ganz in das Vertragssystem des Landes eingebaut und bilden einen integrierenden Bestandteil desselben. Von großer Wichtigkeit ist der erstmals 1938 abgeschlossene 'Hauptvertrag' zwischen LO und SAF; vgl. hierzu T.L. Johnston, 'Collective Bargaining in Sweden', London 1962, S. 169 ff.

Deutschland den sozialpartnerischen Spitzenverbänden, wie bereits ausgeführt, die Tarifverhandlungsbefugnis fehlt, kommt es selten zum Abschluß formeller Verträge. Sie können in der Regel nur Richtlinien und Empfehlungen an die beiderseitigen Mitgliedsverbände enthalten und haben somit auf das nationale Vertragssystem nur mittelbare Wirkung (1). Diese zentralen Gespräche finden meist nach vorheriger Absprache in unregelmäßigen Abständen statt. Häufig werden staatliche Kommissionen und Beratungsgremien, in denen die Sozialpartner vertreten sind, als Plattform für einen Gedankenaustausch gewählt.

Wenn sich die Verhandlungen auf zentraler Ebene in der Schweiz und in Deutschland auch durch ihre Unverbindlichkeit auszeichnen und somit kaum effektive Auswirkungen auf das übrige Vertragssystem haben werden, so leisten sie doch einen nicht unerheblichen Beitrag zur Verständigung und Förderung der gegenseitigen Zusammenarbeit.

2. industrie- bzw. branchenweit

Kollektivverhandlungen, die von den Sozialpartnern beider Länder in der Maschinenindustrie und im Metallgewerbe auf nationaler Ebene geführt werden, haben zumeist das Ziel, Verträge abzuschließen, die für den gesamten Wirtschaftszweig oder bestimmte Teile desselben im ganzen Lande Geltung haben sollen. Während man in der Schweiz von "Landesverträgen" spricht, gebraucht man in der Bundesrepublik Deutschland den Terminus "Bundestarifvertrag".

---

(1) Ein Beispiel hierfür ist das von den deutschen Spitzenverbänden der Arbeitgeber und Arbeitnehmer am 7.9.1954 gemeinsam erarbeitete Muster für eine Schlichtungsvereinbarung, das den Tarifvertragsparteien zur Übernahme empfohlen wurde.

a) Die schweizerische Maschinen- und Metallindustrie und das Friedensabkommen

Die kollektivvertragliche Zusammenarbeit der Arbeitgeber und der Gewerkschaften in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie wird durch das auf nationaler Ebene abgeschlossene Friedensabkommen geprägt, das nach längeren Verhandlungen Mitte 1974 abermals für vier Jahre verlängert wurde. Die Vertragspartner auf der Gewerkschaftsseite sind heute der SMUV, der CMV, der LSFA und der SVEA, auf der Arbeitgeberseite als einzige Organisation der ASM (1).

Das ursprüngliche Vertragswerk wurde nach einer Zeit harter Kämpfe und Auseinandersetzungen am 19. Juli 1937 vom Arbeitgeberverband Schweizerischer Maschinen- und Metall-Industrieller einerseits und vom SMUV andererseits unterzeichnet. Mit der Unterzeichnung hatte der SMUV ein langjährig und hartnäckig verfolgtes Ziel erreicht: "die Anerkennung seiner Funktion als Interessenanwalt der Metallarbeiter seitens der Unternehmer" (2). Dafür erkannte der SMUV die Forderung der Arbeitgeber nach einem absoluten Arbeitsfrieden als berechtigt an (3). Mit der Unterzeichnung des Friedensabkommens hatten sich auch nachhaltig die Ideen der Führer der Sozialpartner jener Tage, von Konrad Ilg (SMUV) und Ernst Dübi (ASM), durchgesetzt, die hergebrachte Auffassungen brechen und eine neue Einstellung zu den sozialen Problemen finden wollten, indem die gemeinschaftlichen Interessen von Arbeitnehmern und Unternehmern betont herausgestellt wurden (4).

---

(1) Vgl. hierzu die Ausführungen auf S. 38 ff. und 53 ff. S.
(2) U.J. Hossli, S. 83
(3) Vgl. F.H. Heither, S. 86
(4) Vgl. U.J. Hossli, S. 61; In Würdigung ihrer Verdienste um den Arbeitsfrieden in der Schweiz verlieh die Universität Bern Ilg und Dübi im Jahre 1942 den Grad eines Ehrendoktors der Wirtschaftswissenschaften.

Im Hinblick auf seine juristische Form stellte das Friedensabkommen von 1937 eine Besonderheit dar. Es lehnte sich nur in seinem schuldrechtlichen Teil im Hinblick auf die Regelungen zur Friedenspflicht an das Muster der damals vorhandenen Gesamtarbeitsverträge an (1), vertragliche Abmachungen als normative Ordnung der Arbeitsbedingungen fehlten (2). Sie wurden nur in Form von Empfehlungen an die ASM-Mitgliedsfirmen verabredet.

Das Friedensabkommen von 1974 hingegen ist ein voll ausgebauter Gesamtarbeitsvertrag, der neben der absoluten Friedenspflicht und den Verfahren zur Regelung von Meinungsverschiedenheiten und Konflikten eine Reihe normativ festgelegter arbeitsvertraglicher Bestimmungen enthält. Räumlich gilt das Friedensabkommen "für die unterstellten Arbeitnehmer, welche von den Mitgliedsfirmen des ASM in der Schweiz beschäftigt werden" (3). Fachlich-persönlich unterstehen der Vereinbarung sowohl die Mitglieder der beteiligten Arbeitnehmerverbände wie Nichtmitglieder (4). Keine Anwendung findet die Vereinbarung auf Arbeitnehmer, "die in arbeitsleitenden Funktionen" beschäftigt sind oder vorwiegend administrativ, kaufmännisch oder technisch tätig sind (5).

Die Vertragsparteien des Friedensabkommens (6) haben

(1) Vgl. U.J- Hossli, S. 70
(2) Vgl. E. Schweingruber, 'Arbeitsrecht', S. 95
(3) Friedensabkommen, Art. 1, Abs.1
(4) Vgl. ebenda, Art. 1, Abs. 2
(5) Vgl. ebenda, Art. 1, Abs. 3
(6) Der Vollständigkeit halber muß erwähnt werden,daß bei der Erneuerung des Friedensabkommens im Jahre 1969 zwei Verbände mehr als heute zu den Unterzeichnern zählten. Auf Arbeitgeberseite war dies 'Union des industriels en métallurgie du Canton de Genève' und auf der Arbeitnehmerseite der 'Freie Arbeiterverband des Kantons Solothurn'. Diese regionalen Verbände zählen 1974 nicht mehr zu den Unterzeichnern, da das Friedensabkommen ein Vertragswerk auf nationaler Ebene sei. (Begründung laut schriftlicher Mitteilung der ASM-Geschäftsstelle vom 2.10.1974.

auf nationaler Ebene neben diesem Vertrag weitere "Verabredungen" getroffen, denen große Bedeutung zukommt. So gilt eine Vereinbarung der Schaffung eines "Partnerschaftsfonds" als "Mittel zur Vertiefung der Zusammenarbeit der Partner". Weitere industrieweite Abmachungen gelten der Gründung einer "Arbeitsgemeinschaft für berufliche Weiterbildung" sowie der "Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb", die die Bildung von Betriebskommissionen regelt. Eine letzte Verabredung der Sozialpartner regelt das Vorgehen bei "Betriebsschließungen", die aus wirtschaftlichen oder technischen Gründen Entlassungen notwendig machen.

Für die Angestellten in der Maschinen- und Metallindustrie gelten besondere Vereinbarungen, die aber nicht Gegenstand dieser Untersuchung sind (1).

Der Zweig der U h r e n i n d u s t r i e wird nicht vom Friedensabkommen 1974 abgedeckt. Hier finden separate Kollektivverhandlungen zwischen der "Arbeitgeber-Konvention der schweizerischen Uhrenindustrie" und dem SMUV statt. Diesen Vereinbarungen schließt sich der "Verband deutschschweizerischer Uhrenfabrikanten" mit ähnlichen, z.T. mit Parallelverträgen an. Hervorzuheben ist die Vereinbarung über die "Stiftung Alterskapital" (Prevhor) von 1971, die der Förderung der Sozialvorsorge der Arbeitnehmer und der Stärkung der vertraglichen Bindungen dient.

---

(1) Hier gilt die Vereinbarung vom 15.12.58/1.7.74 zwischen dem ASM und den folgenden Angestelltenverbänden:
Verband schweiz. Angestelltenvereine der Maschinen- und Elektroindustrie (VSAM), Schweizerischer Werkmeisterverband (SMV) und Schweiz.Kaufmännischer Verein (SKV). Besondere Verabredungen wurden über arbeitsvertragliche Bestimmungen sowie über die Mitwirkung der Angestellten im Betrieb getroffen.

b) Das industrieweite Vertragswesen in Deutschland

Ebenso wie in der Schweiz finden auch in der deutschen Maschinen- und Metallindustrie Kollektivverhandlungen auf nationaler Ebene statt. Als Verhandlungs- bzw. Vertragspartner tritt in diesen Fällen die Industriegewerkschaft Metall auf, die sich durch den Vorstand "vertreten" läßt. Die Vertragspartner auf der Arbeitgeberseite sind die einzelnen metallindustriellen Arbeitgeberverbände, die sich jedoch "vertreten (lassen) durch den bevollmächtigten Vorstand des Gesamtverbandes der metallindustriellen Arbeitgeberverbände e.V.", also Gesamtmetall.

Die wichtigste Vereinbarung, die in Deutschland industrieweite Geltung hat, ist die "Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie vom 1.10.1973", die eine Weiterentwicklung der Schlichtungsvereinbarung vom 12.5.1964 darstellt (1).

Eine weitere wichtige industrieweite Vereinbarung, die für alle Betriebe der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie im Gebiet der Bundesrepublik Deutschland gilt, ist der "Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen" vom 1.Juli 1970, der die Leistungsvoraussetzungen, die Anlagearten sowie das Verfahren für die Vermögensbildung in Arbeitnehmerhand regelt.

Der Vollständigkeit halber sei abschließend noch auf folgende industrieweite Verträge hingewiesen, die der bevollmächtigte Vorstand von Gesamtmetall mit der IGM abgeschlossen hat, und zwar auf das "Abkommen zum Schutze der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) vor den Folgen der Rationalisierung" von 1968 sowie auf den "Tarifvertrag über den Schutz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute" von 1969. Zu erwähnen ist auch noch der "Bundestarifvertrag für die besonderen Arbeitsbedingungen der Montagearbeiter in der

(1) Vgl. hierzu die Ausführungen auf S. 183 ff.

Eisen-, Metall- und Elektroindustrie...", der für das ganze Gebiet der Bundesrepublik gilt.

Diese Untersuchung zeigt, daß das industrieweite Vertragswesen in der deutschen Maschinen- und Metallindustrie keine überragende Rolle spielt (1), wenn auch Verträge abgeschlossen wurden, die gerade die Zusammenarbeit der Sozialpartner betreffen. Hierauf werden wir noch an anderer Stelle zu sprechen kommen. Vertragsabschlüsse auf nationaler Ebene setzen auch voraus, daß Gesamtmetall zuvor von seinen regionalen Mitgliedsverbänden zum Abschluß von Kollektivverträgen bevollmächtigt wird, denn die Tarifhoheit liegt bei ihnen.

c) im schweizerischen und deutschen Gewerbe

Ebenso wie in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie sind im Metallgewerbe dieses Landes branchenweite Gesamtarbeitsverträge typisch. Sie werden von den Verbandsspitzen der sozialpartnerischen Verbände ausgehandelt und zwar für jede Gewerbebranche separat. Im Hinblick auf den räumlichen Geltungsbereich heißt es im "Gesamtarbeitsvertrag des schweizerischen Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes" vom 1.1.1973: "Der GAV gilt für die lokalen, kantonalen und regionalen Sektionen und die Einzelmitglieder des SSIV, soweit ihre Betriebe Spengler- und sanitäre Installationsarbeiten ausführen, sowie für die Mitglieder des SMUV, die in den dem GAV unterstellten Betrieben beschäftigt werden" (2). Damit gilt dieser Vertrag praktisch für die gesamte Schweiz (3). In dem "Gesamtarbeitsvertrag des schwei-

(1) Diese Aussage stimmt auch mit den Untersuchungen von P. Schmalisch überein; vgl. P. Schmalisch, S.33
(2) Vgl. Art. 3, Abs. 1 des erwähnten GAV
(3) Ausgenommen sind lediglich die Kantone Waadt und Genf, wo besondere Verträge gelten; vgl. Art. 3, Abs. 4 des SSIV-Vertrages

zerischen Heizungs- und Lüftungsgewerbes" vom 1.7. 1973, der im Inhalt und Aufbau dem SSIV-Abkommen stark gleicht, heißt es kürzer: "Die vorliegenden Vertragsbestimmungen gelten räumlich für das ganze Gebiet der Schweiz" (1).

Bei den beiden angeführten Landesverträgen handelt es sich um voll ausgebaute GAV (2), die neben einem stark ausgeprägtem normativen Teil, der die Arbeitsbedingungen regelt, einen ebenso ausführlichen Teil ausweist, der sich nur den schuldrechtlichen Beziehungen zwischen den abschließenden Verbänden widmet. Hierin befinden sich die Regelungen zur Zusammenarbeit der Sozialpartner, zur Friedenspflicht, zur Schlichtung- und Schiedsgerichtsbarkeit sowie über die Schaffung von paritätisch zusammengesetzten Kommissionen. Darüber hinaus ist vorgesehen, daß der Arbeitgeberverband, der SSIV, mit anderen Arbeitnehmerorganisationen gleichlautende Parallelverträge abschließen kann, wenn der SMUV keine Einwendungen erhebt (3) Auf diese Weise haben sich der SVEA und der LFSA dem ursprünglichen Vertrag angeschlossen.

Auch in den übrigen Branchen des schweizerischen Metallgewerbes werden durch branchenweite Verhandlungen Landesverträge abgeschlossen. Der SMUV hatte am 1.1.1972 einen Bestand von 10 Landes-GAV auszuweisen (4).

Anders als im schweizerischen Gewerbe stellen branchenweite Kollektivverhandlungen auf nationaler Ebe-

---

(1) Vgl. Art. 3, Abs. 1 des erwähnten GAV
(2) Hierunter sind GAV zu verstehen, deren Regelungen bis zu einer umfassenden Berufsordnung reichen; vgl. hierzu E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 21 ff.
(3) Vgl. GAV des schweizerischen Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes vom 1.1.1973, Art. 16, Abs. 1
(4) Vgl. SMUV-Geschäftsbericht 1971, S. 128

ne im deutschen Handwerk die Ausnahme dar. Der Grund liegt darin, daß nach der deutschen Handwerksordnung - wie schon ausgeführt - die Tarifhoheit im Prinzip bei den regionalen Landesinnungsverbänden liegt. Nur vereinzelt werden Bundestarifverträge abgeschlossen (1).

3. regional

Kollektivverhandlungen auf regionaler Ebene werden mit dem Ziel durchgeführt, Kollektivverträge abzuschließen, die sich über einen gewissen räumlichen Teilbereich eines Staates erstrecken. Als räumliche Einheiten kommen in der Schweiz hierbei das Gebiet eines oder mehrerer Kantone in Frage. Man spricht in diesem Falle von einem "Kantonalvertrag" (2) oder von einem "Landesteilvertrag". In der Bundesrepublik erstreckt sich das Gebiet entsprechend über ein oder mehrere Bundesländer. Hierbei wird die Bezeichnung "Bezirks-" oder "Landestarifvertrag" gebraucht.

Während regionale Kollektivverhandlungen in der schweizerischen Maschinenindustrie ohne jede Bedeutung (3) sind, stehen sie in Deutschland "im Vordergrund der Tarifpraxis" (4). Damit spielen sich die sozialpartnerischen Beziehungen in der deutschen M a s c h i n e n - u n d M e t a l l i n d u s t r i e vorwiegend auf der Ebene der einzelnen

(1) So bestehen z.B. Bundestarifverträge für Graveure, Galvaniseure, Gürtler und verwandte Berufe sowie für das Orthopädiehandwerk und die Angestellten des KFZ-Gewerbes.
(2) Zu den GAV-Bezeichnungen in der Schweiz und in Deutschland vgl. P. Schmalisch, S. 33 ff.
(3) Für die Firmen, die Mitglied der Genfer UIM sind, aber nicht dem ASM angehören, gilt das Friedensabkommen von 1974 nicht. Für sie könnte eventuell ein regionaler GAV abgeschlossen werden. - Die Baubranche der Schweiz bietet ein anderes Beispiel: Landesmantelvertrag 1973-77 mit vielen regionalen und lokalen GAV.
(4) P. Schmalisch, S. 35

Bundesländer ab (1). Auf der Arbeitgeberseite treten die regionalen, zumeist auf Landesebene organisierten maschinenindustriellen Arbeitgeberverbände als Verhandlungspartner der Gewerkschaften auf, die über ihre Bezirke ihrerseits die entsprechenden Tarifkommissionen bilden (2). Auf die großen Einflußmöglichkeiten des Vorstandes der IG Metall auf die Tarifpolitik hatten wir schon an anderer Stelle hingewiesen (3). Der Vollständigkeit halber sei erwähnt, daß auch Gesamtmetall als Partner in regionalen Kollektivverhandlungen auftritt, wenn er zuvor von dem betreffenden Landesverband dazu bevollmächtigt worden ist.

Im Hinblick auf den Geltungsbereich heißt es in deutschen Bezirkstarifverträgen z.B.: "Dieser Vertrag gilt räumlich für das Land Nordrhein-Westfalen" (4). Nach einer Schätzung von Schmalisch sind über 75 % aller deutscher, von Tarifverträgen erfaßten, Arbeitnehmer Bezirkstarifverträgen unterstellt (5).

Wenden wir uns nun den Verhältnissen im G e w e r b e zu. Im Gegensatz zur schweizerischen Maschinenindustrie sind im Gewerbe dieses Landes regionale Kollektivverhandlungen keine Seltenheit. Als Verhandlungspartner treten hierbei die Sektionen des SMUV sowie der einzelnen Gewerbeverbände auf. Im Hinblick auf

---

(1) Hierbei handelt es sich um eine alte deutsche Tarifvertragstradition. Vgl. hierzu auch H-Deckers, S. 19 ff.
(2) Die Bezirke der IG Metall decken sich nicht immer mit den Grenzen der deutschen Bundesländer. Vgl. hierzu die Ausführungen auf S. 44
(3) Vgl. S. 72 ff.
(4) Vgl. "Manteltarifvertrag für Arbeiter zwischen dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände Nordrhein-Westfalens e.V. sowie dem Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie e.V. einerseits, und der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitungen Essen, Hagen, Köln und Münster andererseits" vom 3.12.1969, § 1
(5) Vgl. P. Schmalisch, S. 36

die Verhandlungsmacht der Sektionen hat diese Untersuchung bereits an anderer Stelle klar die Grenzen aufgezeigt, die durch die zumeist umfassenden Kompetenzen der Zentralvorstände sowohl auf Gewerkschafts- wie auch auf Arbeitgeberseite gezogen sind. So handelt es sich bei den regionalen Kollektivverträgen im Schweizer Gewerbe auch zumeist um Ergänzungsverträge zu den entsprechenden Landes-GAV. So heißt es im Gesamtarbeitsvertrag des schweizerischen Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes: "Mit Vereinbarung zwischen den Sektionen des SSIV und des SMUV kann dieser GAV durch Bestimmungen mit lokalem, kantonalem oder regionalem Geltungsbereich ergänzt werden" (1). Weiter wird festgelegt, daß die Ergänzungsbestimmungen nur gültig sind, "wenn sie diesem GAV nicht widersprechen" (2).

Damit wird deutlich, daß diese regionalen GAV weniger vollkommen selbständige Verträge sind als vielmehr reine Ergänzungsverträge zu den jeweiligen Landesverträgen.

Im deutschen Handwerk liegt insofern eine ganz andere Situation vor, da die eigentliche Tarifhoheit - wie bereits ausgeführt - bei den regionalen Landesinnungsverbänden liegt. Diese treten mit den Gewerkschaften auf Ebene der Bundesländer in Vertragsverhandlungen ein, wie dies in der Maschinenindustrie ebenfalls gegeben ist. Die hier abgeschlossenen Tarifverträge sind keine Ergänzungsverträge wie in der Schweiz, sondern rechtlich vollkommen selbständig. Nicht selten schließen sich verwandte Handwerkszweige auf Arbeitgeberseite zu einer Tarifgemeinschaft zusammen, die dann mit der IG Metall in Kollektivverhandlungen tritt. So heißt es im Rahmentarifvertrag für die metallverarbeitenden Handwerke vom 1.1.1970

(1) Vgl. Art. 5 des genannten Vertrages (Absatz 1)
(2) Vgl. Art. 5, Abs. 2 dieses Vertrages

zum Geltungsbereich: "Räumlich für das Land Nordrhein-Westfalen" (1). Als Vertragspartner treten auf der Arbeitgeberseite folgende Innungsverbände auf: Sanitär- und Heizungstechnik, Fachverband Metall (des Maschinenbauer-, Schlosser-, Schmiede-, Werkzeugmacher-, Dreher- sowie Metallformer- und Metallgießerhandwerks), Mechanikerhandwerk, Büromaschinenmechaniker- und Landmaschinenhandwerk (2). Den regionalen Kollektivverhandlungen kommt im deutschen Handwerk die gleiche Bedeutung zu wie in der deutschen Maschinenindustrie.

4. lokal und betrieblich

Sowohl die lokale wie auch die betrieblichen Verhandlungsebenen gehören nicht zur Untersuchung dieser Arbeit. Es sei jedoch darauf hingewiesen, daß den sogenannten Ortsverträgen zahlenmäßig gesehen in der Schweiz eine größere Bedeutung als in Deutschland zukommt (3). Diese Zahlen sind starken Schwankungen unterworfen und hängen davon ab, ob entsprechende Kollektivverträge mit einem größeren räumlichen Geltungsbereich abgeschlossen werden.

Firmenverträge, z.T. mit bundesweiter Geltung, kommen in beiden Ländern vor.

---

(1) Vgl. § 1 dieses Vertrages
(2) Vgl. ebenda, § 1
(3) P. Schmalisch befaßt sich sehr eingehend mit dem Komplex der Orts- und Firmenverträge; vgl. P. Schmalisch, S. 36 ff.

III. Abschließende Betrachtungen

A. über die zuständigen sozialpartnerischen Organe

Nach Abschluß der Untersuchung über die zuständigen Organe der Sozialpartner für das Kollektivverhandlungswesen lassen sich in Thesenform folgende Auswertungspunkte zusammenfassen:

1) Bei den Metallarbeitergewerkschaften beider Länder sind die Organe für das Kollektivvertragswesen sehr stark ausgebaut. Ihre Kompetenzen sind eindeutig und umfassend sowohl in den Statuten der Verbände sowie in besonderen Richtlinien und Reglementen festgelegt und geregelt. Sowohl der SMUV wie die IG Metall organisieren gleichzeitig Arbeitnehmer aus Industrie und Gewerbe. Für beide Wirtschaftszweige bestehen jeweils getrennte Kollektivvertragsorgane. Die Verwaltungsspitzen beider Gewerkschaftsorganisationen haben im Kollektivverhandlungsprozeß erhebliche, z.T. sogar die entscheidenden Vollmachten in Händen. Diese Aussage trifft für die IG Metall und deren Funktionärsapparat stärker zu als für den SMUV.

2) Während auf der Arbeitnehmerseite die Gewerkschaften beider Länder sowohl in der Industrie wie auch im Handwerk organisatorisch tätig sind, bestehen auf der Arbeitgeberseite getrennte Verbände für Industrie und Gewerbe. Sie werden im Kollektivvertragswesen separat tätig und gehen unabhängig voneinander vor.

   Während für die zuständigen Kollektivverhandlungsorgane der Gewerkschaften feste Regelungen und Richtlinien bestehen, scheint sich die Arbeitgeberseite auf diesem Gebiet etwas schwer zu tun: Finden sich in den Statuten des ASM praktisch kei-

ne Bestimmungen dieser Art, so versucht der deutsche Gesamtmetall, seine Kompetenzen für Kollektivverhandlungen zu erweitern. Immerhin bestehen gerade aus diesen Gründen verschiedene Vorschriften, die auch die Bildung eines besonderen Tarifpolitischen Ausschusses vorsehen.

Im Hinblick auf die zuständigen Organe der Gewerbeverbände ist festzuhalten, daß diese die Befugnis zur Führung und Beschlußfassung in Sachen Kollektivverhandlungen auf ihre Vorstände und Delegiertenversammlungen delegieren. In Deutschland kommt auch die Einrichtung von satzungsmäßig vorgesehenen Tarifkommissionen mit entscheidenden Kompetenzen vor.

B. über die Kollektivverhandlungsebenen

Im Hinblick auf die Untersuchung der Kollektivverhandlungsebenen in der Maschinenindustrie und im Metallgewerbe Deutschlands und der Schweiz lassen sich folgende Feststellungen:

1) Zentrale Kollektivverhandlungen zwischen den nationalen Spitzenverbänden der Arbeitnehmer- und der Arbeitgeberschaft zeichnen sich - sofern sie überhaupt stattfinden - durch Unverbindlichkeit ihrer Ergebnisse aus.

2) Das Schwergewicht des Kollektivvertragswesens der Industrie und des Gewerbes in der Schweiz liegt auf der industrie- bzw. branchenweiten Ebene, wobei im Gewerbe auch regionale Kollektivverhandlungen stattfinden. Diese haben zumeist den Zweck, nationale Verträge in den arbeitsvertraglichen Bestimmungen zu ergänzen.

3) Für das deutsche Tarifvertragswesen sind regionale Kollektivverhandlungen typisch. Dies gilt sowohl für die Industrie wie auch für das Handwerk. Für Fragen von nationaler Tragweite und für bestimmte Branchen finden auch industrie- bzw. branchenweite Verhandlungen statt.

4) In beiden Ländern kommen lokale und betriebliche Kollektivverhandlungen mit mehr oder weniger großer Bedeutung vor.

DRITTER TEIL

DIE ZUSAMMENARBEIT DER SOZIALPARTNER AUFGRUND DER BESTEHENDEN VERTRÄGE UND ABSPRACHEN IN DER MASCHINENINDUSTRIE UND IM METALLGEWERBE

Nach der Darstellung der Grundlagen einer kollektivvertraglichen Zusammenarbeit der Sozialpartner (Teil I) sowie der Aufzeichnung und Analyse der konkreten Rahmenbedingungen, in denen die Kooperation der Sozialpartner in der schweizerischen und deutschen Maschinenindustrie sowie im Metallgewerbe beider Länder abläuft (Teil II), kommen wir nun zur Untersuchung der bestehenden Kollektivverträge und ähnlicher kollektiver Abreden.

Der III. Teil dieser Arbeit gliedert sich in drei Kapitel, die sich auf folgende Bereiche erstrecken: Allgemeine Vertragsbestimmungen zur Zusammenarbeit, die direkte Zusammenarbeit sowie auf die Zusammenarbeit mittels gemeinsamer Institutionen. Es werden nur Bestimmungen analysiert, die für die Kooperation der Sozialpartner spezifisch sind. Es sei schon jetzt darauf hingewiesen, daß die Grenzen des Untersuchungsgegenstandes fließend sind.

1. Kapitel

Allgemeine Vertragsbestimmungen zur Zusammenarbeit

I. Einführung und Vertragsstruktur

Nach dem Recht der Schweiz und der Bundesrepublik Deutschland ist es möglich, aber nicht notwendig, daß die Kollektivvertragsparteien im Gesamtarbeits- bzw. Tarifvertrag Bestimmungen über ihre Zusammenarbeit treffen (1). Umso ausgebauter die Vertragsbestimmungen in dieser Hinsicht sind, umso mehr kommt der Wille der Sozialpartner zum Ausdruck, "durch Verständigung zu einer sozialen und wirtschaftlichen Ordnung im Beruf zu gelangen" (2). Eine vertraglich ausgebaute Zusammenarbeit der genannten Art, in der Schweiz auch "Berufsgemeinschaft" genannt (3), versucht, "die wirtschaftliche Interessenverfolgung der Berufsangehörigen auf den Boden des beruflichen Gesamtinteresses und in den Rahmen einer umfassenderen Gemeinschaft zu stellen" (4). Eine solche Berufsgemeinschaft entsteht nicht schon allein durch den Abschluß eines Kollektivvertrages, denn dieser bildet nur das Instrument und den Ausgangspunkt zur Zusammenarbeit. Ausschlaggebend ist der Wille "zur direkten Verständigung in allen die Parteien berührenden Fragen" (5).

---

(1) Vgl. W. Hug, 'Rechtsvergleichende Betrachtung', S. 10

(2) o. Verf., 'Autonome Gemeinschaften in Beruf und Betrieb. Thesen zur Berufs- und Betriebsgemeinschaft', S. 7; vgl. auch die Ausführungen auf S.19 f.dieser Arbeit.

(3) Vgl. hierzu u.a. B. Gruber, 'Berufsgemeinschaft und Wirtschaftsordnung', Diss.rer.pol. Freiburg/Schweiz 1951, o.O., 1953; o. Verf., 'Autonome Gemeinschaften in Beruf und Betrieb' und B.Zanetti, 'Das Problem der Verwirklichung der Berufs- und Betriebsgemeinschaften in der Schweiz' in: Industrielle Organisation, H. 5/1947

(4) o. Verf., 'Autonome Gemeinschaften in Beruf und Betrieb', S. 7

(5) Vgl. ebenda, S. 8

Im Hinblick auf die Struktur der schweizerischen Gesamtarbeitsverträge kann man schon äußerlich im Aufbau zwei Gruppen von Vertragsbestimmungen unterscheiden: die schuldrechtlichen und die normativen Artikel. So stehen im Friedensabkommen 1937/1974 der Schweizer Maschinen- und Metallindustrie die sogenannten "Allgemeinen Bestimmungen", die in erster Linie die Rechte und Pflichten, d.h. die Zusammenarbeit der Vertragspartner regeln, vor den "Arbeitsvertraglichen Bestimmungen", die den normativen Vertragsteil bilden (1).

Eine nach außen noch erkennbarere Form der Vertragsteilung in schuldrechtliche und normative Bestimmungen finden wir im Gesamtarbeitsvertrag des schweizerischen Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes (2). Der Vertragsinhalt wird in zwei Gruppen geteilt, die folgende Bezeichnungen tragen:

> "I. Schuldrechtliche Bestimmungen
> (Verhältnis Arbeitgeberverband - Arbeitnehmerverband)"

und

> "II. Arbeitsbedingungen
> (Verhältnis Arbeitgeber - Arbeitnehmer)".

Alle Fragen der Zusammenarbeit der Vertragspartner werden im ersten Vertragsteil eingehend und ausführlich geregelt. Hier sind auch die Bestimmungen über paritätische Berufskommissionen, Schlichtungsorgane etc. zu finden, die wir noch im einzelnen zu untersuchen haben.

Eine Analyse deutscher Tarifverträge aus der Maschinenindustrie und aus dem Metallhandwerk zeigt klar, daß eine Aufteilung der Vertragsbestimmungen nach Schweizer Muster weitgehend unbekannt ist. Eine ent-

---

(1) Vgl. Friedensabkommen vom 19.Juli 1937/1974; vgl. hierzu auch die Anmerkung (3) auf S. 98
(2) GAV vom 1.1.1973

sprechende Trennung der schuldrechtlichen und normativen Regelungen wird nicht vorgenommen. Beide Arten von Bestimmungen gehen - anordnungsmäßig gesehen - ineinander über oder stehen häufig beziehungslos nebeneinander.

So weist Schmalisch denn auch daraufhin, daß in Deutschland die normativen Bestimmungen den wesentlichen Bestandteil des Kollektivvertrages bilden (1), während diesem in der Schweiz keine so große Bedeutung beigemessen wird (2). Im Hinblick auf die Schweiz meint Schweingruber sogar, daß die frühere Auffassung, "wonach zu einem GAV begriffsnotwendig Normen mit unmittelbar zwingender Wirkung gehören", verlassen worden ist (3). Auch diese Aussage unterstreicht sinnfällig die große Bedeutung und den hohen Stellenwert, den die Schweizer Sozialpartner dem Ausbau der schuldrechtlichen GAV-Bestimmungen und damit der vertraglichen Zusammenarbeit beimessen - wie es scheint, im Gegensatz zu den deutschen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden.

Äußerlich gesehen schlägt sich dies in der Schweizer Gesamtarbeitsvertragsstruktur nieder, indem - im Gegensatz zu Deutschland - die (schuldrechtlichen) Bestimmungen über die Zusammenarbeit der Sozialpartner möglichst klar von den normativen Vertragsbestimmungen getrennt werden.

---

(1) Vgl. P. Schmalisch, S. 45
(2) Vgl. ebenda, S. 45 und die dortigen Hinweise
(3) E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 36: Schweingruber führt hier aus, daß ein GAV auf die Aufstellung von Normen verzichten und sich auf die Aufstellung anderer Bestimmungen beschränken könne. Eine andere Entwicklung ist allerdings beim Friedensabkommen von 1974 zu beobachten. Im Gegensatz zu allen seinen Vorläufern weist es erstmals normative arbeitsvertragliche Bestimmungen auf.

II. Vertragsbestimmungen zur Zusammenarbeit

Erkenntnisse über die Kollektivvertragsstruktur sagen noch nichts darüber aus, ob und in welcher Form die Kollektivvertragsparteien explizit zur Zusammenarbeit Stellung nehmen. Eine Durchsicht von Kollektivverträgen zeigt, daß dies in allen Fällen ausdrücklich der Fall ist. So heißt es im Friedensabkommen der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie einleitend:

"Die Vereinbarung setzt sich zum Ziel, zum gemeinsamen Wohl der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Entwicklung der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie durch gesunde Arbeitsverhältnisse zu fördern" (1)

sowie an anderen Stellen:

"Die Vereinbarung ist dem Grundsatz von Treu und Glauben unterstellt, womit sich die Vertragsparteien verpflichten, die beidseitigen Interessen verständnisvoll zu würdigen" (2). Ferner heißt es im Art.7, Buchstabe a:

"Die Vertragsparteien verpflichten sich gemäß der Zielsetzung der Vereinbarung zu einer auf Treu und Glauben beruhenden Zusammenarbeit" (3).

Weiterhin wird vertraglich festgelegt, daß sich die Vertragsparteien in weiteren Fragen von gemeinsamen Interesse besprechen (4). Zur Förderung der Zusammenarbeit der Vertragspartner gründeten die beteiligten Verbände darüber hinaus einen sogenannten Partnerschaftsfond, auf den wir in der weiteren Untersuchung noch zu sprechen kommen (5).

Im schweizerischen Metallgewerbe wird häufig bereits bei der Vertragsbezeichnung auf die Zusammenarbeit

(1) Friedensabkommen vom 19. Juli 1937/1974, Präambel, 1. Absatz
(2) Vgl. ebenda, Präambel, 2. Absatz
(3) Ob dieser Hinweis mehr an den gefühlsmäßigen Inhalt der Worte Treu und Glauben oder an die an Art. 2 ZGB entwickelte Rechtslehre anknüpft - evtl. an beides - wäre einer besonderen Untersuchung wert
(4) Vgl. Friedensabkommen, Art. 7, Buchstabe d)
(5) Vgl. ebenda, Art. 8 und S. 137 f. sowie S. 152 dieser Arbeit

der Sozialpartner Bezug genommen. So heißt es zum Beispiel (1):

"Landesvertrag über die Arbeitsbedingungen im schweizerischen Carrosseriegewerbe sowie über die Zusammenarbeit des Verbandes der Schweizerischen Carrosserie-Industrie und des Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiter-Verbandes zur Wahrung der gemeinsamen Berufsinteressen"

In anderen Verträgen des Gewerbes heißt es ähnlich: "Der GAV bezweckt die Schaffung geordneter Arbeitsverhältnisse ... und die Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zur gemeinsamen Förderung des schweizerischen Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes" (2).

In allen diesen Vertragsbestimmungen kommt der Wunsch und die feste Absicht der schweizerischen Sozialpartner nach Zusammenarbeit sowie der gemeinsamen Förderung des betreffenden Wirtschaftszweiges zum Ausdruck. Ein Unterschied in dieser Frage zwischen Industrie und Gewerbe ist nicht festzustellen.

Wer bei deutschen Kollektivverträgen eine Analyse der gerade untersuchten Bestimmungen vornehmen will, wird diese vergeblich suchen. Weder in der deutschen Maschinen- und Metallindustrie noch im Metallhandwerk finden sich Absichtserklärungen über die Zusammenarbeit der Sozialpartner. Lediglich in der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie befindet sich ein bescheidener Hinweis. Es

---

(1) GAV vom 1.7.1958; dieser Vertrag gilt heute noch. Die normativen Bestimmungen sind mehrmals geändert worden und werden in Form von Nachträgen dem Vertragswerk beigegeben.
(2) Spenglerei-GAV vom 1.1.1973, Art. 2

heißt dort (1):

"Die Parteien dieser Vereinbarung bekunden den Willen, die zum Abschluß von Tarifverträgen erforderlichen Verhandlungen mit dem Ziel der Verständigung zu führen".

Im Unterschied zu Schweizer Verhältnissen fällt das Fehlen von Vertragsbestimmungen über die Zusammenarbeit in Deutschlands Metallbranche krass auf. Das Nichtvorhandensein von Absichserklärungen dieser Art ist sicherlich nicht damit gleichzusetzen, daß es in der Bundesrepublik keine Zusammenarbeit der Sozialpartner gäbe. Wir werden die weiteren Untersuchungsergebnisse abwarten müssen.

---

(1) Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie vom 12. Mai 1964 in der Fassung vom 1. Oktober 1973, Präambel

2. Kapitel

Die direkte Zusammenarbeit

I. Die Friedenspflicht

A. Die Formen der Friedenspflicht

Aus dem Charakter der Kollektivverträge als eine "hervorragende Friedensordnung im Gebiet der Arbeit" (1) ergibt sich die Wichtigkeit der jeweiligen Vertragsbestimmungen über die Friedenspflicht. Im Hinblick auf deren Umfang unterscheidet man zwischen relativer und absoluter Friedenspflicht (2). Die relative Friedenspflicht "verpflichtet alle am Vertragsschluß beteiligten Personen, während der Vertragsdauer Kampfmaßnahmen mit dem Ziel einer Änderung der tariflichen Regelung zu unterlassen" (3). Im Hinblick auf Gegenstände, die nicht im Kollektivvertrag geregelt sind, können zu deren Durchsetzung durchaus Kampfmaßnahmen ergriffen werden. Schweingruber stellt fest, daß der Arbeitsfrieden durch die relative Friedenspflicht nicht gewährleistet sei (4).

Bei Vereinbarung der absoluten Friedenspflicht verpflichten sich die Vertragsparteien, "daß während der Vertragsdauer jegliche Kampfmaßnahmen zu unterlassen sind, gleichgültig welche Beweggründe und Ziele dazu veranlassen..." (5). Hierbei handelt es sich um die höchste Stufe der Friedenspflicht. Die Sozialpartner verzichten befristet oder unbefristet

---

(1) Vgl. E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 25
(2) Vgl. ebenda, S. 69 f.; J. Stahn, S. 121 f.
(3) M. Dill, S. 45
(4) Vgl. E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 70
(5) Vgl. ebenda, S. 69

generell auf die Durchführung von Kampfmaßnahmen (1).

Im schweizerischen Obligationenrecht sind die Fragen der Friedenspflicht bei Kollektivverträgen im Artikel 357 a, Absatz 2, geregelt und zwar in Form der relativen Friedenspflicht. Die absolute Friedenspflicht - als solche nicht im Gesetz definiert - gilt nur, wenn dies von den Sozialpartnern ausdrücklich im GAV bestimmt wird (2). Im deutschen Recht findet man im Hinblick auf die Friedenspflicht keine ausdrückliche gesetzliche Regelung wie in der Schweiz. Man geht jedoch davon aus, daß die Friedenspflicht vertragsimmanent ist und sich nach den Grundsätzen von Treu und Glauben bestimmt. Für den Fall, daß vertraglich keine besonderen Abmachungen getroffen worden sind, geht man davon aus, daß es sich immer um die relative Friedenspflicht handelt (3).

Im Hinblick auf eine allgemeine Stärkung und Absicherung des Arbeitsfriedens, auch ohne Hilfe des Staates, zeigt Schweingruber zwei mögliche, aber zugleich gegensätzliche Wege auf (4):

1. Starker Ausbau der normativen Bestimmungen der Kollektivverträge zu einer nahezu lückenlosen Arbeitsordnung in der Weise, daß das Risiko eines Arbeitskampfes im Hinblick auf nicht geregelte Vertragsgegenstände fast beseitigt wird.

2. Ausweitung des schuldrechtlichen, organisatorischen Teils der Kollektivverträge in der Art, daß "ein möglichst vollständiges und lückenloses Verfahren zur Behandlung und gütlichen Erledigung aller vorkommenden Streitpunkte, unter Aus-

---

(1) Vgl. M. Dill, S 61
(2) Vgl. E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 69
(3) Vgl. u.a. J. Stahn, S. 121 und die dortigen Literaturhinweise
(4) Vgl. E. Schweingruber, 'Das Arbeitsrecht der Schweiz', S. 89 ff.

schluß des Staates, vereinbart" wird (1).

Schweingruber weist schließlich darauf hin, daß sich beide Möglichkeiten nicht ausschließen, sondern sich durchaus ergänzen können.

Im Anschluß an die Ausführungen allgemeiner und rechtlicher Art wenden wir uns nun der Untersuchung der konkreten Vertragsbestimmungen über die Friedenspflicht zu.

B. Die Analyse der Vertragsbestimmungen

Eine Durchsicht S c h w e i z e r K o l l e k t i v v e r t r ä g e zeigt, daß sie fast ausnahmslos eingehende Bestimmungen über die Friedenspflicht enthalten. So heißt es zu diesem Punkt im Friedensabkommen der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie im Artikel 2 wie folgt (2):

"Die Vertragsparteien verpflichten sich, für die ganze Dauer des Vertrages unbedingt den Arbeitsfrieden zu wahren..."

sowie

"Infolgedessen ist jede Kampfmaßnahme, wie Sperre, Streik oder Aussperrung, ausgeschlossen, und zwar auch bei allfälligen Streitigkeiten über Fragen, die durch diese Vereinbarung nicht berührt werden".

Weiterhin wird vertraglich bestimmt, daß diese unbedingte Friedenspflicht auch für die einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gelte (3).

---

(1) E. Schweingruber, 'Das Arbeitsrecht der Schweiz', S. 91
(2) Friedensabkommen vom 19. Juli 1937/1974
(3) Vgl. ebenda, Art. 2, Absatz 3

Bei der in diesem Vertrage vereinbarten Friedenspflicht handelt es sich eindeutig um die absolute Friedenspflicht, die jede Art von Kampfmaßnahmen, gleichgültig ob im Vertrage begründet oder nicht, verbietet. Dies heißt jedoch auf der anderen Seite nicht, daß Neuerungen der Vertragsbestimmungen für die gesamte Laufzeit ausgeschlossen bleiben. Im Artikel 7 wird nämlich folgendes bestimmt (1):

"Bedarf während der Vertragsdauer nach Meinung einer Partei eine wichtige Frage des Arbeitsverhältnisses einer Abklärung, einer Änderung oder Ergänzung der Vereinbarung oder einer Verabredung, so verpflichten sich beide Parteien, solche Fragen zu besprechen und sich nach Treu und Glauben um eine Lösung zu bemühen. Solange keine Einigung erzielt bzw. keine neue Lösung gefunden ist, gelten die bestehenden Bestimmungen".

Diese Bestimmung ermöglicht es beiden Vertragsparteien, trotz der vereinbarten absoluten Friedenspflicht wegen angestrebter Neuerungen in Verhandlungen zu treten. Zeitlich rückblickend meint denn auch Hossli, daß es trotz der unbedingten Friedenspflicht in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie eine Stagnation in den Arbeitsbedingungen nicht gegeben habe (2).

Auch im schweizerischen Metallgewerbe sind heute fast nur noch Bestimmungen über die absolute Friedenspflicht anzutreffen. So heißt es im GAV des schweizerischen Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes (3):

---

(1) Vgl. ebenda, Art. 7, Buchstabe c)
(2) Vgl. U.J. Hossli, S. 87
(3) GAV vom 1.1.1973, Art. 6, Abs. 1

"Grundlage des GAV und der Zusammenarbeit ist die absolute Friedenspflicht. Die Parteien verpflichten sich, die Vertragsbestimmungen strikte und loyal durchzuführen und enthalten sich während der Geltungsdauer dieses GAV aller Kampfmaßnahmen, insbesondere Streiks und Aussperrungen".

Während diese Untersuchung zu dem Ergebnis führt, daß sowohl in der schweizerischen Maschinenindustrie wie auch im Metallgewerbe die Bestimmungen über die absolute Friedenspflicht vorherrschend sind, weist Schweingruber darauf hin, daß diese Art der Friedenspflicht heute in der schweizerischen Vertragspraxis überhaupt Fortschritte mache und mehrheitlich vereinbart werde (1).

In der Bundesrepublik D e u t s c h l a n d sowie in der deutschen Maschinenindustrie und im Metallhandwerk stehen eindeutig die Bestimmungen über die relative Friedenspflicht im Vordergrund der Vertragspraxis. Eine Untersuchung der entsprechenden Tarifverträge der Metallbranche weist keine explizite Regelung zur Friedenspflicht auf, da man davon ausgeht, daß die relative Friedenspflicht vertragsimmanent sei (2) und nicht nachdrücklich vereinbart sein müsse. Damit bestätigt sich auch die Feststellung von Berwinkel, nach der in der Bundesrepublik die relative Friedenspflicht allgemein üblich sei, während diese in der Schweiz weitgehend von der absoluten Friedenspflicht abgelöst wurde (3).

---

(1) Vgl. E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 69 ; Heute bei mind. 2/3 aller GAV.
(2) Vgl. die Ausführungen hierzu auf S.103
(3) Vgl. D. Berwinkel, S. 18 f.

II. Die Einwirkungspflichten und Durchführungsbestimmungen

A. Allgemeines

1. Die gesetzlichen Grundlagen

"Da die Vertragsparteien für die in den Gültigkeitsbereich des KAV (Kollektivarbeitsvertrag, d.Verf.) fallenden Arbeitsverhältnisse verbindliche Bestimmungen aufstellen, ergibt sich aus dem Grundsatz von Treu und Glauben, daß sie auch verpflichtet sind, mit allen Kräften für deren Einhaltung und Durchführung zu sorgen" (1). Schließlich hängt der Wert eines Kollektivvertrages nicht nur davon ab, "was in ihm vereinbart worden ist, sondern auch davon, inwieweit das Vereinbarte umgesetzt wird" (2).

Unter der Einwirkungspflicht versteht denn auch Rebsamen "die Pflicht der Vertragsparteien, auf ihre Mitglieder, die den Arbeitsfrieden stören oder die Normen nicht beachten, so lange Einfluß zu nehmen, bis diese von ihrem den Vertragszweck vereitelnden Verhalten absehen" (3).

Im schweizerischen Recht ist die Frage der Einwirkungspflicht gesetzlich geregelt. Es bestimmt sehr eindeutig im Artikel 357 a OR, Absatz 1, folgendes:

"Die Vertragsparteien sind verpflichtet, für die Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages zu sorgen; zu diesem Zweck haben Verbände auf ihre Mitglieder einzuwirken und nötigenfalls die statuarischen und gesetzlichen Mittel einzusetzen".

---

(1) Vgl. W. Hug, 'Rechtsvergleichende Betrachtung', S. 9 f.; vgl. auch E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 65
(2) F.H. Heither, S. 109
(3) A. Rebsamen, S. 93

Auch im Artikel 356, Absatz 3 OR wird ausdrücklich bestimmt, daß die Vertragsparteien Bestimmungen für die Durchsetzung und Kontrolle der von ihnen vereinbarten Regelungen treffen können (1).

Im deutschen Recht ist die Einwirkungs- und Durchführungspflicht im Gegensatz zur Schweiz nicht geregelt. Man leitet sie jedoch daraus ab, indem man sie zu den dem Tarifvertrag immanenten Pflichten zählt (2).

Im Hinblick auf die Einwirkungsmöglichkeiten der sozialpartnerischen Verbände ist für beide Länder festzustellen, daß diesen eine Reihe von Maßnahmen zur Verfügung stehen, die über die psychische Beeinflussung (Aufklärung, Belehrung, Ermahnung des Verbandsmitgliedes) bis zum Einsatz von Druckmitteln reichen, wie sie die Statuten der Verbände im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten vorsehen: disziplinarische Maßnahmen, Geldstrafen, boykottähnliche Maßnahmen sowie Verbandsausschluß des fehlbaren Mitglieds (3).

Diese Maßnahmen werden ergreiffen, wenn ein Verband seinen Vertragspartner darauf hingewiesen hat, daß auf dessen Seite Mißstände und Mängel in der Vertragsdurchführung aufgetreten sind (Interventionsrecht) (4). Häufig vereinbaren jedoch die Kollek-

---

(1) Die Bestimmungen über die Kontrolle können sich auf die von den Vertragsparteien festgesetzten normativen Bestimmungen sowie auf die "anderen" Regelungen beziehen, soweit sie das Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern betreffen; vgl. E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 36

(2) Vgl. W. Hug, 'Rechtsvergleichende Betrachtung', S. 10 und die dortigen Literaturhinweise

(3) Vgl. E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 66 sowie Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, S. 82

(4) Vgl. E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 66

tivvertragsparteien auch ein ausgebautes System von Maßnahmen, die stufenförmig eingesetzt werden können. Hierzu gehören Kontrollen, Überwachungsmaßnahmen, Behandlung von Beschwerden vom Einzelfall im Betrieb bis zu den paritätischen Kommissionen, die Sanktionen verhängen können (1).

Wenn ein Verband nicht über ausreichende Sanktionen verfügt, besteht durchaus die Möglichkeit, "daß die Einwirkung nicht zum Ziele führt, der Verband indessen seine Einwirkungspflicht im Rahmen des Möglichen erfüllt hat" (2). Anzufügen bleibt, daß die Einwirkungspflicht weder in der Schweiz (3) noch in Deutschland (4) eine Garantiepflicht der Verbände zum Inhalt hat. In beiden Ländern müßte die Garantiepflicht, um rechtliche Bedeutung zu erlangen, vertraglich ausdrücklich vereinbart werden.

Nicht nur aus diesem Grunde kommt Heither zu dem Schluß, daß die Möglichkeit der Durchsetzung von Gesamtarbeitsverträgen durch die Einwirkungspflicht nicht als genügend gesichert angesehen werden kann (5). Dazu kommt, "daß gewisse in den GAV vorgesehene und gestützt darauf gegen Mitglieder verhängte Sanktionen der formellen Rechtskraft entbehrten, also vom staatlichen Vollstreckungsrichter nicht anerkannt würden" (6). Dennoch, so führt Schweingruber aus, habe das Schweizer Bundesgericht beiläufig erklärt, "für eine solche verbandsmäßige Durchsetzung Verständnis zu haben" (7). Diese rechtlichen Schwierigkeiten können in der Schweiz

---

(1) Vgl. E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 66
(2) Ebenda, S. 67
(3) Vgl. F.H. Heither, S. 108
(4) Vgl. Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, S. 83
(5) Vgl. F.H. Heither, S. 113
(6) Vgl. E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 67
(7) Ebenda, S. 67

dadurch beseitigt werden, daß die Vertragspartner die in Artikel 357 b OR vorgesehene Vertragsgemeinschaft errichten. Diese wollen wir im nächsten Abschnitt untersuchen.

2. Die gemeinsame Durchführung nach Artikel 357 b OR

Die Bestimmungen des Artikel 357 b OR bilden eine Schweizer Besonderheit. Nach ihm können die Vertragsparteien in ihrem GAV "vereinbaren, daß ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Vertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusteht". Voraussetzungen für eine solche Vereinbarung sind gegeben, "wenn die Vertragsparteien durch die Statuten oder einen Beschluß des obersten Verbandsorgans ausdrücklich hierzu ermächtigt sind" (1). Der mögliche Inhalt des gemeinsamen Anspruchs der Vertragsparteien gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ist im Gesetz genau festgelegt (2):

a) Abschluß, Inhalt und Beendigung des Arbeitsverhältnisses;
b) Beiträge an Ausgleichskassen und an andere das Arbeitsverhältnis betreffende Einrichtungen, Vertretung der Arbeitnehmer in den Betrieben und Wahrung des Arbeitsfriedens;
c) Kontrolle, Kautionen und Konventionalstrafen in bezug auf Bestimmungen gemäß Buchstaben a und b.

Während bezüglich des Punktes a) den Vertragsparteien nur ein klagbarer Anspruch auf Feststellung zusteht, werden sie im Punkt b) und c) gemeinsam

(1) Art. 357 b, Abs. 2 OR
(2) Art. 357 b. Abs. 1 OR; In der Vertragspraxis haben die Beteiligten etwas Mühe, die Lösung zu formulieren. Häufig wird gesagt: "Den Vertragsparteien steht im Sinne von Art. 357 b ein gemeinsamer Anspruch gegenüber ... zu"; vgl. hierzu auch S. 113.

von Gesetzes wegen Gläubiger oder Kläger gegenüber dem Einzelnen als Beklagtem oder Schuldner (1).

B. Die Analyse der Vertragsbestimmungen

1. Erklärungen zur Einwirkungs- und Durchführungspflicht

Eine Durchsicht von Schweizer Gesamtarbeitsverträgen zeigt, daß die s c h w e i z e r i s c h e n S o z i a l p a r t n e r mit überwiegender Mehrheit zu den Einwirkungs- und Durchführungspflichten vertragliche Regelungen treffen. So bestimmt das Friedensabkommen in der Maschinen- und Metallindustrie zum Beispiel (2):

"Insbesondere sind sie (die Vertragsparteien, d. Verf.) verpflichtet, auf ihre Mitglieder einzuwirken, dass sie die Vereinbarung einhalten. Nötigenfalls haben die Parteien ihre statuarischen und die gesetzlichen Mittel anzuwenden".

Bei dieser Vertragsformulierung handelt es sich um die fast wortgetreue Wiedergabe des Gesetzestextes, dessen Bestimmungen die Sozialpartner hiermit deklamatorisch bekräftigen (3). Ähnlich, wenn auch etwas abgeschwächt, lautet die entsprechende Vertragsbestimmung im Landesvertrag des schweizerischen Carrosseriegewerbes (4):

---

(1) Vgl. E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 76 f.; Im Hinblick auf die Entstehungsgeschichte des Art. 357 b vgl. die Ausführungen von F.H. Heither, S. 115 ff.
(2) Friedensabkommen vom 19. Juli 1937/1974, Art.7, Buchstabe a)
(3) Art. 357 a, Abs. 1
(4) GAV vom 1. Juli 1958, Art. 5, Abs. 1

"Der ersten Voraussetzung für eine erfolgreiche Zusammenarbeit Genüge leistend, verpflichten sich die vertragschließenden Verbände für sich und ihre Mitglieder, sämtliche Bestimmungen des vorliegenden LV (Landesvertrag, d. Verf.) genau innezuhalten...".

Auch im GAV des schweizerischen Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes wird auf die Einwirkungs- und Durchführungspflicht hingewiesen, indem wie folgt vertraglich formuliert wird (1):

"Die Parteien verpflichten sich, die Vertragsbestimmungen strikte und loyal durchzuführen...".

Im Gegensatz zu diesen sehr eindeutigen Vertragsbestimmungen in der Schweiz fehlen in der d e u t s c h e n V e r t r a g s p r a x i s eingehendere Regelungen zu den Einwirkungs- und Durchführungspflichten der Vertragsparteien. Fast eine Ausnahme hierzu bildet der Manteltarifvertrag der Metallindustrie für das Tarifgebiet Nordwürttemberg-Nordbaden. Er weist folgende Bestimmung auf (2):

"Die vertragschließenden Parteien setzen ihren ganzen Einfluß für die Durchführung und Aufrechterhaltung der in diesem Tarifvertrag vereinbarten Bestimmungen ein und verpflichten ihre Mitglieder zur genauen Einhaltung der Vertragsbestimmungen".

---

(1) GAV vom 1. Januar 1973, Art. 6, Abs. 1
(2) Manteltarifvertrag zwischen dem Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V. und der Industriegewerkschaft Metall, Bezirksleitung Stuttgart, für Nordwürttemberg-Nordbaden vom 2o. Oktober 1973, § 16, Abs. 1

2. Die Bestimmungen zur Vertragsdurchsetzung

(a) Im Hinblick auf die Bestimmungen zur Vertragsdurchsetzung ist zunächst zu prüfen, inwieweit die Schweizer Sozialpartner von der im Obligationenrecht eröffneten Möglichkeit der "gemeinsamen Vertragsdurchführung" Gebrauch gemacht haben.

Für den Bereich der Schweizer Maschinen- und Metallindustrie ist festzustellen, daß man auf die Anwendungsmöglichkeit dieser OR-Bestimmungen im traditionsreichen Friedensabkommen verzichtet hat. Art. 9 bestimmt zwar, daß die Vertragspartner zur Ausführung der Vereinbarung besondere Verabredungen abzuschließen und spezielle Vollzugsbestimmungen aufzustellen haben, doch ist nicht anzunehmen, daß dort die gemeinsame Durchführung nachträglich vereinbart wird (1).

Während sich im Landesvertrag des schweizerischen Carrosseriegewerbes von 1958 ebenfalls kein Hinweis auf die gemeinsame Durchführung fand, haben dies die Sozial- und Vertragspartner Jahre später anläßlich einer Teilrevision des Vertrages nachgeholt (2). Im 1973 abgeschlossenen GAV des schweizerischen Spenglerei- und Installationsgewerbes findet sich folgende Bestimmung (3):

"Die Vertragsparteien vereinbaren die gemeinsame Durchführung des GAV im Sinne von Art. 357 b OR".

---

(1) Die im Art. 9 vorgesehenen besonderen Verabredungen und Vollzugsbestimmungen sind bisher nicht von den Vertragsparteien vereinbart worden; vgl. schriftliche Mitteilung der ASM-Geschäftsstelle durch I. Keller am 23.9.1974

(2) Vgl. GAV vom 1. Juli 1958; Art. 4, Abs. 4 lt. Nachtrag Nr. 4 vom 1. Januar 1963

(3) GAV vom 1. Januar 1973, Art. 2. Eine gleiche Bestimmung findet sich auch im GAV des schweizerischen Heizungs- und Lüftungsgewerbes vom 1. Juli 1973, Art. 2

Mit der Vereinbarung der gemeinsamen Vertragsdurchführung" ist in den meisten Fällen zugleich die Konstituierung einer paritätischen Kommission verbunden, die für "die richtige Einhaltung und Durchführung" des Vertrages zu sorgen hat (1).

Diese Untersuchung zeigt, daß von den Schweizer Sozialpartnern zunehmend von den gesetzlich gegebenen Möglichkeiten der gemeinsamen Vertragsdurchführung Gebrauch gemacht wird. Die Durchsetzung der GAV-Bestimmungen wird hierdurch wesentlich erleichtert.

(b) Zur Sicherung der Durchsetzung der Vertragsbestimmungen vereinbaren die Vertragspartner unter anderem auch eine Hinterlegung von Kautionen. Bestimmungen dieser Art fanden sich auch im Friedensabkommen von 1969. Sie galten als Garantie für die Einhaltung der Vereinbarung und als Sicherheit für allfällige Konventionalstrafen (2). Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite hatten jeweils 250.000 Franken bei der Schweizerischen Nationalbank zu hinterlegen.

Auch in den Kollektivverträgen des Metallgewerbes finden sich Bestimmungen über Kautionen. So auch im Landesvertrag des schweizerischen Carrosseriegewerbes, der festlegt, daß "seitens des VSCI und des SMUV ... bei der Schweizerischen Nationalbank in Bern eine gesperrte Kaution von je Fr. 5000,- als Sicherstellung für die Innehaltung des vorliegenden LV (Landesvertrag, d. Verf.) hinterlegt und

---

(1) Vgl. u.a. hierzu Art. 7, Abs. 6 des GAV des schweiz. Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes vom 1. Januar 1973; Die Bildung von paritätischen Kommissionen ist allerdings nicht an die vertraglich vereinbarte gemeinsame Durchführung gebunden. Vgl. zu den paritätischen Organen auch die Ausführungen auf S. 121 ff.

(2) Vgl. Friedensabkommen vom 19. Juli 1937/69, Art. 11

auf dieser Höhe unterhalten" wird (1).

(c) Neben der Festlegung von Kautionen finden sich in Kollektivverträgen auch Bestimmungen über die Durchführung von Kontrollen. Während zur Zeit über das Friedensabkommen in dieser Hinsicht keine Aussage gemacht werden kann, weil die Vollzugsbestimmungen noch nicht festgelegt wurden (2), finden sich in der Schweizer Uhrenindustrie eingehende Kontrollbestimmungen (3). So bestimmt denn auch Art. 7 des Abkommens eindeutig:

"Es wird eine möglichst vollständige und wirksame Kontrolle über die richtige Innehaltung der Vereinbarung eingeführt. Diese Kontrolle soll den vertragsschliessenden Parteien ermöglichen, sich schnell und zuverlässig über die Durchführung der Verabredungen oder Schiedsgerichtsurteile zu informieren".

Weiterhin wird genau festgelegt, wer Kontrollen vornehmen kann, ob die Geschäftsbücher überprüft und Experten hinzugezogen werden können.

Während im Landesvertrag des schweizerischen Carrosseriegewerbes nur allgemein bestimmt wird, daß die Paritätische Landeskommission die Einhaltung der Vertragsbestimmungen zu überwachen hat und befugt ist, Kontrollen und Erhebungen durchzuführen (4), wird im GAV des schweizerischen Heizungs-

---

(1) GAV vom 1. Juli 1958, Art. 11, Abs. 1. Kautionsvereinbarungen finden sich auch im GAV des schweizerischen Heizungs- und Lüftungsgewerbes: GAV vom 1. Juli 1973, Art. 14 (Kautionshöhe: jeweils Fr. 20.000,-)
(2) Vgl. die Ausführungen auf S. 113
(3) Vgl. "Vereinbarung zwischen den Arbeitgeberverbänden der Uhrenindustrie und dem Schweizerischen Metall- und Uhrenarbeiterverband S.M.U.V. vom 1. Oktober 1970" (Übersetzung aus dem französischen Original)
(4) GAV vom 1. Juli 1958, Art. 6, Abs. 3

und Lüftungsgewerbes folgendes exakt festgelegt (1):

"Die diesem GAV unterstellten Arbeitgeber sind verpflichtet, der Treuhandstelle alle erforderlichen Unterlagen (Lohnlisten, Arbeitnehmerverzeichnisse, Arbeitskartenregister, Ferienverzeichnis, Verzeichnis über die Sozial- und Montagezulagen usw.) fortlaufend und ordnungsgemäß geführt, auf erstes Verlangen vorzulegen".

Gerade das letzte Vertragsbeispiel zeigt, wie extensiv und weitreichend vertragliche Kontrollbestimmungen von den Sozialpartnern vereinbart werden können. Sie greifen tief in das betriebliche Geschehen ein.

In der Bundesrepublik Deutschland dagegen sind vertragliche Kontrollbestimmungen in dieser Art nahezu unbekannt. Bei den durchgesehenen Verträgen der deutschen Maschinenindustrie sowie des Metallgewerbes war eine Vertragsvereinbarung der genannten Art nicht zu finden.

(d) Sehr häufig enthalten Kollektivverträge auch Bestimmungen über Konventionalstrafen und Bußen, falls die Vertragspartner oder ihre Mitglieder Vertragsbestimmungen nicht einhalten sollten. Auch im Friedensabkommen der schweizerischen Maschinenindustrie findet sich der Hinweis, daß ein "näher zu vereinbarendes Schiedsgericht gegen den fehlbaren Partner eine Konventionalstrafe" aussprechen kann, "deren Höhe der Bedeutung der Verletzung angemessen sein muß" (2). Sehr viel konkreter lauten die entsprechenden Regelungen im Kollektivvertrag der Schweizer Uhrenindustrie, in dem exakte Grenzen für die Höhe

---

(1) GAV vom 1. Juli 1973, Art. 8, Abs. 4
(2) Friedensabkommen vom 19. Juli 1937/69, Art.11, Abs. 3. Für das Friedensabkommen von 1974 vgl. S. 113 Anmerkung 1

der Konventionalstrafen vorgesehen sind (1):

"Übertretungen dieser Vereinbarung durch Arbeitgeberorganisationen oder deren Mitglieder können mit einer Konventionalbusse von Fr. 20,- bis Fr. 1.000,- geahndet werden. Im Wiederholungsfalle kann diese Busse bis auf Fr. 10.000,- erhöht werden"

sowie (2)

"Übertretungen dieser Vereinbarung durch Mitglieder des SMUV können mit einer Konventionalbusse von Fr. 10,- bis Fr. 50,- pro Arbeitnehmer geahndet werden. Im Wiederholungsfalle kann diese Busse bis auf Fr. 200,- erhöht werden".

Weiter wird bestimmt, daß der SMUV nicht nur für seine eigenen Übertretungen sondern auch für die seiner Mitglieder haftbar gemacht wird (3). Ähnliches gilt für die Arbeitgeberorganisationen, die die Bezahlung des Schadensersatzes, der Konventionalbußen sowie der Gerichtskosten durch ihre Mitglieder garantieren müssen (4).

Ähnliche Vertragsbestimmungen finden sich auch im Schweizerischen Metallgewerbe. Die Paritätische Kommission des Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes ist ermächtigt, bei Vertragsverletzungen Verwarnungen auszusprechen sowie Nachzahlungen, Schadensersatz und Konventionalbußen zu verfügen. Außerdem kann sie ihr zweckmäßig erscheinende Anordnungen treffen, "welche geeignet sind, die Erfüllung des GAV und der Ergänzungsbestimmungen sicherzustellen" (5). Die Palette der mögli-

---

(1) "Vereinbarung zwischen den Arbeitgeberverbänden der Uhrenindustrie und dem S.M.U.V. vom 1. Oktober 1970", Art. 11, Abs. 1
(2) Vgl. ebenda, Art. 11, Abs. 3
(3) Vgl. ebenda, Art. 11, Abs. 4
(4) Vgl. ebenda, Art. 11, Abs. 7
(5) Vgl. GAV vom 1. Januar 1973, Art. 7, Abs.7

chen Sanktionen ist hierbei weiter gezogen als im Abkommen der Uhrenindustrie.

Die Untersuchung zeigt, daß die vertragliche Vereinbarung von Bußen und Konventionalstrafen aus der Schweizer Vertragspraxis nicht mehr herauszudenken ist. Für die Verhältnisse in der Bundesrepublik Deutschland muß abermals - wie bei den Regelungen über Kautionen und Kontrollen - festgestellt werden, daß Bestimmungen über Bußen und Konventionalstrafen in den deutschen Tarifverträgen fast unbekannt sind.

III. Zusammenfassung

Die vorgehende Untersuchung galt der direkten Zusammenarbeit der Sozialpartner. Die Analyse der rechtlichen Situation sowie der entsprechenden Vertragsbestimmungen zur Friedenspflicht sowie zur Einwirkungspflicht und den Durchführungsbestimmungen kann wie folgt in vergleichender Thesenform zusammengefaßt werden:

1. Die Friedenspflicht ist in der Schweiz im Obligationenrecht geregelt und zwar in ihrer relativen Form. In der Bundesrepublik Deutschland ist diese Frage gesetzlich nicht geregelt, jedoch geht man davon aus, daß die relative Friedenspflicht vertragsimmanent ist. In beiden Staaten kann auch die absolute Friedenspflicht angewandt werden, wenn sie von den Vertragspartnern ausdrücklich vereinbart worden ist.

2. Im Hinblick auf die vertraglichen Regelungen in der schweizerischen Maschinenindustrie und im Gewerbe ist festzustellen, daß von den Sozialpartnern zumeist die Form der absoluten Frie-

denspflicht gewählt wird. In deutschen Tarifverträgen wird die Friedenspflicht mehrheitlich gar nicht angesprochen. Das bedeutet, daß hier die schwächere Form der relativen Friedenspflicht Geltung hat.

3. Im Gegensatz zu Deutschland ist die Einwirkungspflicht der Vertragspartner in der Schweiz gesetzlich geregelt. Im Hinblick auf die Vertragsdurchführung wird den Vertragspartnern zusätzlich die gesetzliche Möglichkeit eingeräumt, eine Vertragsgemeinschaft mit erweiterten Rechten zu vereinbaren. In der Bundesrepublik zählt man die Einwirkungspflicht zu den vertragsimmanenten Pflichten, die nicht gesetzlich geregelt werden müsse.

4. Weder in der Schweiz noch in Deutschland beinhaltet die Einwirkungspflicht eine Garantiepflicht. Diese müßte besonders vertraglich vereinbart sein.

5. Während sich in den Schweizer Kollektivverträgen der Maschinenindustrie und des Metallgewerbes fast ausnahmslos allgemeine Erklärungen zur Einwirkungs- und Durchführungspflicht der Vertragspartner finden, kommen diese in deutschen Verträgen - wenn auch selten - immerhin vor.

6. Spezielle Vereinbarungen zur Vertragsdurchsetzung - wie Kautionen, Kontrollen, Bußen und Konventionalstrafen - sind fester Bestandteil der schweizerischen Vertragspraxis. In der Bundesrepublik Deutschland sind vertragliche Regelungen dieser Art so gut wie nicht vorhanden.

7. Die vorstehenden Thesen zeigen, daß die Formen der direkten Zusammenarbeit in der Schweiz nicht nur gesetzlich, sondern vor allem auch vertraglich vereinbart und abgesichert sind.

Finden sich in Deutschland kaum rechtliche Bestimmungen für diese Fragen, so haben auch die Sozialpartner nicht den Versuch unternommen, an die Stelle der fehlenden gesetzlichen Bestimmungen vertragliche Regelungen zu setzen. Vielmehr geht man davon aus, daß diese Pflichten vertragsimmanent seien. Man wählt die schwächste Form, die möglich ist.

3. Kapitel

Die Zusammenarbeit mittels gemeinsamer Institutionen

I. Die Grundlagen

A. Die Merkmale der gemeinsamen Institutionen

1. Die gemeinsame Gründung

Es gibt verschiedene Merkmale, die für gemeinsame Institutionen (1) typisch sind, ohne daß man sagen könnte, daß jedes Merkmal für sich oder alle zusammen genommen, das Vorliegen einer gemeinsamen Institution zwingend beinhalten müßte. Die folgenden Merkmale stellen lediglich ein Indiz für die Gemeinsamkeit einer Institution dar (2).

Wie bereits festgestellt wurde, kann der spezifische Inhalt von Kollektivverträgen und ähnlichen Abreden sowohl nach dem Recht der Schweiz wie auch nach dem der Bundesrepublik Deutschland von den Sozialpartnern frei vereinbart werden, da der Grundsatz der Vertragsfreiheit gilt (3). So ist es auch rechtlich möglich, daß die Kollektivvertragsparteien im GAV Bestimmungen über ihre Zusammenarbeit mittels gemeinsamer Institutionen treffen, indem sie sich zur Schaffung und Unterhaltung dieser Einrichtungen verpflichten (4). Demgemäß erfolgt die Vereinbarung und Gründung von gemeinsamen Institutionen überwie-

---

(1) Wir wählen für diese Arbeit den Begriff "gemeinsame Institution", um Verwechslungen mit dem sehr viel enger gefaßten deutschen Rechtsbegriff "gemeinsame Einrichtungen" zu vermeiden.
(2) Vgl. W. Zöllner, S. 34 f.
(3) Vgl. W. Hug, 'Rechtsvergleichende Betrachtung', S. 7. Dies gilt für alle Gruppen von Kollektivvertragsbestimmungen. Den Bereich des normativen Teils legt die jeweilige Rechtsordnung jedoch exakt fest, vgl. Hug, S. 8
(4) Vgl. W. Hug, 'Rechtsvergleichende Betrachtung', S. 10 f. sowie die Ausführungen auf S. 96 dieser Arbeit.

gend im Rahmen der sozialpartnerischen Verhandlungen, die mit dem Ziel geführt werden, einen Kollektivvertrag abzuschließen (1).

Andererseits kann eine gemeinsame Institution aber auch während der Laufzeit eines bestehenden Vertrages vereinbart werden, indem entweder eine vorher vereinbarte Vertragsbestimmung konkretisiert wird oder ein vorhandener Kollektivvertrag entsprechend ergänzt bzw. erweitert wird.

Aus diesen Ausführungen folgt, daß sicherlich ein wesentliches Merkmal der gemeinsamen Institution in der gemeinschaftlichen Gründung durch die Sozialpartner sowie in der kollektivvertraglichen Regelungen dieser Einrichtungen zu sehen ist.

Alle jenen Institutionen, die im Kollektivvertrag keine Erwähnung finden, stehen außerhalb von Tarif- und Gesamtarbeitsverträgen. Sie liegen damit auch prinzipiell außerhalb unserer weiteren Untersuchung (2). Solche Institutionen können, wie Zürcher meint, sehr wohl von den sozialpartnerischen Verbänden gemeinsam gegründet werden, bestehen aber unabhängig vom rechtlichen Schicksal des Kollektivvertrages (3).

Nicht begriffswesentlich erscheint uns dagegen für eine sozialpolitische Untersuchung die Frage, ob die Struktur und insbesondere der hierarchische Aufbau einer gemeinsamen Institution klar aus dem Kollektivvertrag, einem dazugehörigen Statut oder Reglement hervorgehen muß. Dies ist sicherlich für eine rein rechtliche Erfassung der gemein-

---

(1) Vgl. E. Bötticher, S. 129 f.
(2) Dieser Fall tritt ein, wenn die Sozialpartner gemeinsame Institutionen aufgrund mündlicher Absprache ins Leben rufen. Nur bei Bedarf werden auch diese gemeinsamen Institutionen in die Betrachtung einbezogen.
(3) Vgl. G. Zürcher, S. 1

samen Institution von Bedeutung,(1) würde aber eine sozialpolitische Arbeit in ihren Aussagemöglichkeiten zu stark einschränken; denn hierbei kommt es darauf an, allfällige Möglichkeiten einer sozialpartnerischen Zusammenarbeit aufzuzeigen und zu analysieren. Die formelle Abhebung der gemeinsamen Institution vom Kollektivvertrag in organisatorischer Sicht kann für diese Untersuchung kein Kriterium sein.

2. Die gemeinsame Verwaltung und Finanzierung

Nach dem Kriterium einer gemeinsamen kollektivvertraglichen Gründung sind die gemeinsame Verwaltung sowie die gemeinsame Finanzierung weitere mögliche Merkmale für das Vorliegen einer gemeinsamen Institution, wenngleich - wie schon ausgeführt - weder jedes dieser Kriterien für sich noch alle zusammen genommen ausreichen würde, um damit die gemeinsame Institution abschließend zu definieren (2).

Ein recht häufiges Merkmal der gemeinsamen Institution ist die gemeinschaftliche Verwaltung bzw. Geschäftsführung, die vor allem bei kollektivvertraglichen Schiedsgerichten und Schlichtungsstellen die Regel ist. Es gibt Fälle, bei denen im Hinblick auf die vertragliche Zielsetzung eine gemeinsame Verwaltung strikte Voraussetzung ist. Andererseits ist allerdings auch denkbar, daß aus Gründen der Praktikabilität entweder der Gewerkschaftsseite oder dem Arbeitgeberverband die Verwaltung einseitig übertragen werden kann. Dies wird immer dann unbedenklich sein, wenn die entsprechenden Kontrollorgane und Aufsichtsgremien der gemeinsamen Institu-

(1) Von rechtlicher Bedeutung ist z.B. auch die Frage der Rechtsbeständigkeit einer Institution, wenn ein GAV außer Kraft tritt. Vgl. hierzu S. 127, Anm. 2

(2) Vgl. S. 121

tion paritätisch von den Sozialpartnern besetzt sind (1).

Neben dem Merkmal der gemeinsamen Verwaltung ist auch häufig die gemeinsame Finanzierung anzutreffen. In bestimmten Fällen ist sie gesetzlich vorgeschrieben (2). Doch gerade bei diesem Kriterium sind große Gegensätzlichkeiten und Extreme festzustellen. So kommt es vor, daß für bestimmte gemeinsame Institutionen nur von den Arbeitnehmern Zahlungen geleistet werden, die gegebenenfalls von den Arbeitgebern vom Lohn eingehalten und an die gemeinsame Institution abgeführt werden können. Aber auch der andere Fall ist denkbar: bestimmte Fonds werden nur von der Arbeitgeberseite gespeist. In den beiden zuletzt genannten Fällen müßte sinngemäß an Stelle von gemeinsamer Finanzierung exakter von einseitiger Finanzierung gesprochen werden. Niemand würde aber aus diesem Grunde Einrichtungen dieser Art den Charakter als gemeinsame Institution ernstlich aberkennen wollen.

3. Zur Frage der Parität

Ein weiteres und sehr entscheidendes Merkmal der gemeinsamen Institution ist sicherlich die Frage der Wahrung der Parität im allgemeinen. "Über die Reichweite dieses Paritätsgebotes besteht allerdings", meint Zöllner, "weder in abstracto Einigkeit noch in concreto Klarheit" (3). Besonders in

---

(1) Vgl. hierzu auch die Ausführungen Zürchers, S. 8. Auch E. Bötticher beschäftigt sich eingehend mit dieser Frage. Als Jurist postuliert er im Hinblick auf das deutsche Tarifvertragsgesetz, § 4, Abs. 2, das Erfordernis der paritätischen Verwaltung der gemeinsamen Institution, dem wir hier allerdings nicht folgen. Vgl. E. Bötticher, S. 129 ff.
(2) So z.B. in der Schweiz: Art. 89 bis Abs.3 ZGB
(3) W. Zöllner, S. 35

der juristischen Literatur wird dieser Frage immer wieder große Aufmerksamkeit geschenkt (1). Zöllner kommt in seinen sehr eingehenden Untersuchungen zu dem Schluß, daß es nicht so sehr auf das Erfordernis voller paritätischer Organisation oder Verwaltung ankomme, als vielmehr auf die paritätische Aufsicht und Kontrolle (2). Danach muß ein Aufsichtsorgan "mit umfassenden Kontroll- und notfalls Eingriffsbefugnissen bestehen, dessen Besetzung streng paritätisch erfolgt" (3). In dieses Organ könnten sogar nach Zöllner - und wir wollen ihm hier folgen - "unparteiische" Dritte berufen werden, wenn diese Berufung durch Stellen der Sozialpartner erfolge, die wiederum paritätisch besetzt seien.

Nach Zöllner kann die Berufung des geschäftsführenden Organs durch ein paritätisch besetztes Gremium erfolgen, aber wie bereits dargelegt, von Anfang an nur einer Seite der Sozialpartner aus Gründen der Praktikabilität überlassen werden (4). Weiterhin sollte für das paritätisch besetzte Kontrollorgan immer die Möglichkeit bestehen, "die Geschäftsführer der Einrichtung abzuberufen oder doch ihre Abberufung durchzusetzen" (5). Darüber hinaus sollte kein Übergewicht eines Sozialpartners im satzungsgebenden Organ hinsichtlich allfälliger Satzungsänderungen bestehen (6). Eine so verstandene Parität soll das entscheidende Kriterium für die von uns zu untersuchenden gemeinsamen Institutionen sein.

---

(1) W. Zöllner legt die verschiedenen Lehrmeinungen dar. Vgl. ebenda, S. 35
(2) Vgl. W. Zöllner, S. 37
(3) Ebenda, S. 37
(4) Ebenda, S. 38
(5) W. Zöllner, S. 38
(6) Vgl. ebenda, S. 37

B. Die Formen der gemeinsamen Institutionen

1. nach dem räumlichen Aufbau

Im Teil I der vorliegenden Arbeit wurden bereits die möglichen Ebenen einer allfälligen Zusammenarbeit der Sozialpartner dargestellt (1). Danach steht neben der betrieblichen Zusammenarbeit die überbetriebliche, die ihrerseits in die lokale, regionale und nationale Ebene aufgegliedert werden kann. Bei der letzteren ist zudem eine Untergliederung mit industrieweiter oder zentraler Ausweitung möglich. Die Untersuchung der gemeinsamen Institutionen in diesem Punkte ergibt, daß dieser räumliche Aufbau generell auch den möglichen Ebenen entspricht, für die gemeinsame Institutionen durch die Sozialpartner vereinbart werden (2).

Im Teil II der vorliegenden Arbeit wurden die Kollektivverhandlungsebenen der Sozialpartner der Maschinen- und Metallindustrie sowie des Metallgewerbes einer exakten Untersuchung unterzogen (3). Hierbei zeigte sich, daß für die Schweizer Maschinenindustrie Kollektivverhandlungen auf nationaler Ebene stattfinden, die industrieweite Geltung haben (4). Diese Aussage trifft für das Schweizer Metallgewerbe ebenfalls zu, jedoch kommen hier nicht unbedeutende Ergänzungsverhandlungen auf regionaler bzw. kantonaler Ebene hinzu (5). Für die Bundesrepublik Deutschland zeigte die Untersuchung für die entsprechenden Wirtschaftsbranchen, daß hier das regionale Kollektivverhandlungssystem von den Sozialpartnern bevorzugt wird. Verträge mit nationaler räumlicher Ausweitung und Geltung stellen die Ausnahme

(1) Vgl. Teil I, S. 7 ff.
(2) Vgl. o. Verf., 'Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern', in: Volkswirtschaft, Sept. 1955, S. 2
(3) Vgl. Teil II, S. 79 ff.
(4) Vgl. S. 82 ff.
(5) Vgl. S. 89 f.

dar (1).

Als Ergebnis kann hier festgehalten werden, daß eine Analyse der bestehenden gemeinsamen Institutionen in der Schweiz wie in der Bundesrepublik Deutschland eindeutig ergibt, daß die möglichen und in der Praxis vorkommenden Ebenen im wesentlichen den verschiedenen Kollektivverhandlungsebenen der Sozialpartner entsprechen.

2. nach der zeitlichen Beständigkeit

In diesem Abschnitt soll die Frage nach der zeitlichen Beständigkeit von gemeinsamen Institutionen behandelt werden. Dabei geht es um den im Kollektivvertrag zum Ausdruck gebrachten Willen der Sozialpartner in Bezug auf die "Lebensdauer" der gemeinsamen Institution (2).

Die vorgenommene Untersuchung ergibt, daß sich im Hinblick auf die zeitliche Beständigkeit drei Formen unterscheiden lassen:
a) auf Dauer angelegte,
b) nicht auf Dauer angelegte und
c) je nach Bedarf amtierende gemeinsame Institutionen.

Bei den unter a) genannten gemeinsamen Institutionen handelt es sich um ständige Einrichtungen der Sozialpartner, die während der gesamten Laufzeit eines Kollektivvertrages ohne Unterbrechung die ihnen übertragenen Aufgaben wahrnehmen sollen.

Anders verhält es sich hingegen bei den unter b) genannten, nicht auf Dauer angelegten gemeinsamen Institutionen, die zwar kollektivvertraglich von den

(1) Vgl. S. 88 ff.
(2) Es soll hierunter nicht die Frage der Rechtsbeständigkeit der gemeinsamen Institution mit dem allfälligen Schicksal eines Kollektivvertrages verstanden werden. Dies bleibt einer juristischen Abhandlung vorbehalten. Der Vollständigkeit halber sei auf folgende Untersuchungen hingewiesen: W. Zöllner, S. 59 ff.; G. Zürcher, S. 40 ff.

Sozialpartnern vereinbart wurden, aber nur zur Bearbeitung bestimmter Aufgaben und Fragenkreise eingesetzt werden. Nach der Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben löst sich die gemeinsame Institution auf und hört auf zu existieren, unabhängig davon, ob der Kollektivvertrag, in dem sie vereinbart wurde, weiterbesteht.

Bei den unter c) aufgeführten gemeinsamen Institutionen handelt es sich um Einrichtungen der Sozialpartner, die zwar für die gesamte Laufzeit eines Kollektivvertrages vereinbart wurden, aber nur dann amtieren, wenn bestimmte Voraussetzungen vorliegen, wie dies bei Schiedsgerichten der Fall sein kann.

In die weiteren Untersuchungen werden wir alle genannten Arten von gemeinsamen Institutionen einbeziehen.

3. nach dem Umfang der Aufgaben

Im Hinblick auf den möglichen Umfang der Aufgabenstellungen von gemeinsamen Institutionen lassen sich bei einer Untersuchung verschiedene Gruppen erkennen. So ist es denkbar und in der Praxis üblich, daß von den Sozialpartnern Einrichtungen geschaffen werden, die sich konkret nur mit einem einzigen Aufgabenbereich zu befassen haben.

Andererseits ist auch die Vorgabe und Übertragung eines breiteren Aufgabenspektrums möglich, das ein Bündel von beieinander liegenden, artverwandten Bearbeitungszielen beinhaltet.

Eine letzte Möglichkeit im Hinblick auf den Umfang der möglichen Aufgaben von gemeinsamen Institutionen besteht darin, daß Einrichtungen geschaffen werden, die mit einer Allzuständigkeit ausgestattet sind und die Gesamtheit der sozialpartnerischen Beziehungen zum Gegenstand ihrer Arbeit haben. Ohne der weiteren Untersuchung vorgreifen zu wollen, sei in diesem Zusammen-

hang an die Schweizer Berufskommissionen erinnert, deren Aufgabenstellung von der Beilegung von individuellen und kollektiven Konflikten über die Kontrolle der Einhaltung der Kollektivverträge bis zur Zusammenarbeit in allen Fragen des Berufs reichen.

In der folgenden Untersuchung werden alle hier aufgeführten Arten von gemeinsamen Institutionen berücksichtigt.

C. Die gemeinsamen Institutionen im Recht der Schweiz und Deutschlands

1. Die entstehenden Rechtsbeziehungen

Wie die bisherigen Ausführungen zeigten, werden gemeinsame Institutionen durch kollektivvertragliche Regelungen der Sozialpartner gemeinschaftlich gegründet. Hinsichtlich der vertraglichen Bestimmungen wurde aufgezeigt, daß die Schaffung und Unterhaltung von gemeinsamen Institutionen im Rahmen der allgemeinen Vertragsfreiheit möglich (1) und dem schuldrechtlichen Vertragsteil zuzurechnen ist (2).

Eine Anzahl von gemeinsamen Institutionen liegt ausschließlich auf der Beziehungsebene der beiden Kollektivvertragsparteien. Dies ist dann der Fall, wenn Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände nach dem Grundsatz der Vertragsfreiheit gemeinsame Institutionen gründen, deren Mitglieder sie selbst werden. Ihnen stehen "insoweit die gleichem Möglichkeiten zur Verbandsgründung offen, wie sie das Gesetz auch anderen Rechtsgenossen zur Verfügung hält" (3). Einer besonderen "Tarifmacht" bedarf es hierzu nicht, weil Dritte durch gemeinsame Institutionen dieser Art nicht erfaßt werden (4). Bei Einrichtungen dieser Konstruktion entstehen ausschließ-

(1) Vgl. auch G. Schelp, S. 587
(2) Vgl. E. Bötticher, S. 30 f.
(3) Ebenda, S.28
(4) Vgl. ebenda, S. 28

lich Rechte und Pflichten, die lediglich die Rechtsbeziehungen der vertragsschließenden Verbände untereinander ordnen; denn sie berühren die beteiligten und angeschlossenen einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in keiner Weise.

Erweiterungen bezüglich der bestehenden Rechtsbeziehungen sind dann gegeben, wenn bei Gründung einer gemeinsamen Institution in irgendeiner Weise die dem Kollektivvertrag unterstellten Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch die Vertragspartner einbezogen werden. Hierbei handelt es sich um Beziehungen, die über die ursprüngliche Vertragspartnerebene hinausgehen. Folgen wir der Arbeit Zürchers, so sind hierbei vornehmlich zwei Fälle denkbar (1):

Es handelt sich hierbei um gemeinsame Institutionen, die sich weder lediglich auf der Ebene der Vertragspartner finden noch Forderungen gegenüber den einzelnen dem Kollektivvertrag unterstellten Arbeitgebern und Arbeitnehmern mit sich bringen. Dieser Fall liegt vor, wenn eine finanziell von den Verbänden getragene gemeinsame Institution Leistungen an die einzelnen dem GAV Unterstellten erbringt, Über die ursprüngliche Vertragspartnerebene hinaus greifen auch vertragliche Schiedsgerichte, die sich mit Einzelstreitigkeiten befassen, deren Bestimmungen allerdings zum normativen Vertragsteil zu rechnen sind.

Weitere Rechtsbeziehungen von besonderer und durchgreifender Bedeutung entstehen dann, wenn die Sozialpartner die einzelnen dem Kollektivvertrag unterworfenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zu einem bestimmten Tun oder Unterlassen gegenüber den von ihnen gegründeten gemeinsamen Institutionen ver-

---

(1) Vgl. hierzu die Ausführungen von G. Zürcher, S. 17 f.

pflichten. Diese Pflichten bestehen größtenteils darin, an Einrichtungen dieser Art Beiträge und andere Leistungen zu erbringen. Gerade diese Materie ist im Recht der Schweiz und der Bundesrepublik besonders geregelt. Aus diesem Grunde wollen wir im folgenden Kapitel auf diese Frage besonders eingehen.

2. Die gemeinsamen Institutionen im Recht

Soweit sich die gemeinsamen Institutionen nur auf der Beziehungsebene der Sozialpartner abspielen bzw. solange sie den einzelnen dem Kollektivvertrag unterstellten Arbeitgebern und Arbeitnehmern ausschließlich Leistungen und andere Zuwendungen zukommen lassen, sind die gegebenen Rechtsverhältnisse unproblematisch. Von entscheidender Wichtigkeit ist hingegen die Frage nach der rechtlichen Lage, wenn die gemeinsame Institution als Einrichtung den einzelnen am Kollektivvertrag Beteiligten gegenübertritt und von diesem Leistungen, z.B. in Form von Kostenbeiträgen etc. verlangt. Diese Frage soll anschließend untersucht werden.

a) Schweiz

Nach Art. 357 b OR können bei zwischen Verbänden abgeschlossenen Gesamtarbeitsverträgen die Vertragsparteien vereinbaren, "daß ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Einhaltung des Vertrages gegenüber den beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern zusteht" (1). Hiermit wird auch das Außenverhältnis der gemeinsamen Institution zu den dem GAV unterstellten Arbeitnehmern und Arbeitgebern angespro-

(1) Art. 357 b, Abs. 1 OR

chen, das es zu untersuchen gilt. Im Hinblick auf den zu vereinbarenden Gegenstand der gemeinsamen Institutionen ist zunächst festzustellen, daß hierbei den Schweizer Sozialpartnern prinzipiell ein weiter Raum zugebilligt wird. Bezüglich ihrer Regelungszuständigkeit könnten sie zu jedem beliebigen Zweck gemeinsame Institutionen errichten. Gewisse Beschränkungen ergeben sich aber aus Art. 357 b OR, der in den Buchstaben a, b und c die Möglichkeiten der Sozialpartner genau aufzählt. Im Hinblick auf die gemeinsamen Institutionen interessieren hier Buchstabe b und c. Bei b heißt es im Gesetzestext:

"Beiträge an Ausgleichskassen und andere das Arbeitsverhältnis betreffende Einrichtungen, Vertretung der Arbeitnehmer in den Betrieben und Wahrung des Arbeitsfriedens".

Bei Buchstabe c heißt es:

"Kontrollen, Kautionen und Konventionalstrafen in bezug auf Bestimmungen gemäß Buchstaben a und b".

Damit stellt "Art. 357 b von Gesetzes wegen ein neuartiges Rechtsverhältnis zwischen den Vertragskontrahenten und jedem einzelnen Beteiligten her, nämlich einen Vertragsanspruch der Vertragsparteien gemeinsam auf Einhaltung des GAV bzw. eine entsprechende Verpflichtung des Einzelnen gegenüber den Vertragsparteien gemeinsam zur Einhaltung des GAV und seine Haftung für dessen Nichteinhaltung" (1). Damit sind die Vertragsparteien bzw. die gemeinsamen Institutionen der Sozialpartner berechtigt, (gemeinsam) beim staatlichen Gericht Klage einzureichen, eine Betreibung durchzuführen oder Sanktionen zu verhängen (2). Die Vertragsparteien sind hierbei von Gesetzes wegen Gläubiger bzw. Kläger gegenüber dem Einzelnen als Beklagtem oder Schuldner (3).

(1) E. Schweingruber/F.W.Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 75 f.
(2) Vgl. ebenda, S. 76
(3) Vgl. ebenda, S. 76 f.

Soweit also nach Schweizer Recht die gemeinsame Institution dem einzelnen am GAV beteiligten Arbeitgebern und Arbeitnehmern gegenübertritt und von ihm eine Leistung verlangt, kann dieser Anspruch nur unter ausdrücklicher Berufung auf Art. 357 b OR durchgesetzt werden (1).

b) Deutschland

Die Frage der gemeinsamen Institutionen, in der Bundesrepublik vor allem "Einrichtungen" genannt, ist in Deutschland durch die erweiterte Tarifwirkung gekennzeichnet. Obwohl die Normen über gemeinsame Einrichtungen im § 1 TVG bei der Aufzählung der Rechtsnormen nicht besonders genannt sind, ergibt sich aus § 4, Abs. 2 TVG, "daß sie nicht nur für die Tarifvertragsparteien selbst gelten, sondern auch, und zwar unmittelbar und zwingend, für die Satzungen dieser Einrichtungen und vor allem für das Verhältnis dieser Einrichtungen zu den tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern" (2). Damit können unmittelbare Rechte und Pflichten der einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geschaffen werden. Die betreffenden Bestimmungen tragen also unmittelbaren normativen Charakter.

Im Prinzip können diese Regelungen jeden beliebigen Inhalt haben (3), wenn auch nur ein Zweck gewählt werden kann, der in den Rahmen der Tarifmacht fällt (4). Jedenfalls stehen einmal die Satzungsbestimmungen sowie die Vorschriften über Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und Arbeitnehmer hinsichtlich des Inhalts der Regelungen im Vordergrund.

(1) Vgl. E.Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 76 f.
(2) Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, S. 80
(3) Vgl. ebenda, S. 81
(4) Vgl. W. Zöllner, S. 39 und die dortigen Literaturhinweise

"Die Normen können also tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern Beitragspflichten auferlegen, sie können ihnen aber auch unmittelbar Rechtsansprüche verleihen" (1). "Die Besonderheit der in § 4, Abs. 2 TVG sichtbar werdenden Tarifmacht liegt eben darin, daß die Tarifpartner in der Lage sind, "von oben her" wie Gesetzgeber zwingende Normen für die Satzung der Gemeinsamen Einrichtungen und deren Verhältnis zu den tarifgebundenen Arbeitnehmern und Arbeitgebern aufzustellen" (2).

c) Ein Vergleich

Die Bestimmungen über die gemeinsamen Institutionen der Sozialpartner und ihr Verhältnis zu den einzelnen tarifgebundenen Arbeitnehmern und Arbeitgebern gehören in Deutschland in den Bereich der normativ wirkenden Vertragsbestimmungen kraft Gesetzes. In der Schweiz zählen diese Bestimmungen zunächst zum obligatorischen Vertragsbestandteil des GAV. Es besteht jedoch die Möglichkeit, über Art. 357 b OR eine direkte Bindung zwischen den vertragsschließenden Verbänden bzw. zwischen den von ihnen gegründeten gemeinsamen Institutionen und den einzelnen tarifgebundenen Arbeitgebern und Arbeitnehmern herzustellen, wenn im GAV ein direktes Rechtsverhältnis zwischen den Beteiligten begründet wird. Dies kann allerdings nur mit gesetzlich beschränktem Inhalt zum Tragen kommen (3). Auf diese Weise erhalten die GAV-Parteien bzw. die von ihnen initiierte gemeinsame Institution einen direkten An-

(1) Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, S. 81
(2) E. Bötticher, S. 31
(3) W. Hug spricht von einer dritten Rechtswirkung, die neben diejenigen des schuldrechtlichen und normativen Teils tritt; S. 15, 'Rechtsvergleichende Betrachtung'

spruch auf Einhaltung des Kollektivvertrages gegenüber den einzelnen Beteiligten. Die rein normative Wirkung, die nach deutschem Recht auf die gemeinsame Institution erstreckt wird, bleibt in der Schweiz den Vertragsbestimmungen über "Abschluß, Inhalt und Beendigung von Arbeitsverhältnissen" vorbehalten.

D. Zusammenfassung

Nach den vorangegangenen Untersuchungen können wir nun den Gehalt der gemeinsamen Institutionen - unabhängig von allfälligen rein rechtlichen Gesichtspunkten - exakter fassen. Danach handelt es sich bei gemeinsamen Institutionen um Einrichtungen, die auf kollektivvertraglicher Basis durch die Verbände der Sozialpartner gemeinschaftlich gegründet werden und deren Aufsicht und Kontrolle auf unbedingt paritätischer Grundlage beruhen. Es kann sich dabei um gemeinsame Institutionen handeln, die entweder nur in der Beziehungsebene der Sozialpartner liegen oder andererseits darüber hinausgehend die dem Kollektivvertrag unterstellten einzelnen Arbeitnehmer und Arbeitgeber zusätzlich erfassen.

Im Hinblick auf die Ausgestaltungsmöglichkeiten der gemeinsamen Institutionen ist festzuhalten, daß sie räumlich gesehen auf allen Ebenen angesiedelt werden können, auf denen die Sozialpartner Kollektivverhandlungen durchzuführen pflegen. Der Umfang ihrer Aufgaben kann von einem konkreten Punkt bis zur Regelung der Fragen eines gesamten Berufs- bzw. Wirtschaftszweiges reichen. Die Lebensdauer einer gemeinsamen Institution kann exakt vorgegeben oder unbestimmt sein.

Gemeinsame Institutionen, die in diesen aufgezeigten, weiten Rahmen fallen, werden zur weiteren Untersuchung herangezogen, unabhängig von den rechtlichen Bestimmungen über gemeinsame Institutionen in der kollektivvertraglichen Gesetzgebung der Schweiz oder der Bundesrepublik Deutschland.

II. Gegenstand und Zweck der bestehenden gemeinsamen Institutionen

Nach Darlegung der Grundlagen und der möglichen Erscheinungsformen der gemeinsamen Institutionen wenden wir uns in diesem Abschnitt der Untersuchung dieser Form der sozialpartnerischen Zusammenarbeit in der Vertragspraxis Deutschlands und der Schweiz zu. In einem weiteren, anschließenden Abschnitt analysieren wir dann die Zusammenarbeit der Sozialpartner auf dem Gebiet des Schlichtungs- und Schiedswesens.

A. Die gemeinsamen Institutionen zur Behandlung von Berufsbildungs-, Arbeitsplatz- und allgemeinen Wirtschaftsfragen

1. Die gemeinsamen Institutionen für das Ausbildungs- und Fortbildungswesen

a) Schweiz

Im Hinblick auf die schnell fortschreitende technische Entwicklung auf allen Gebieten steigen die Anforderungen in Beruf und Wirtschaft. Sie zwingen zur Verbesserung der Berufsaus- und Fortbildung. Dieser Entwicklung haben die Vertragsparteien in der

schweizerischen M a s c h i n e n - u n d M e - t a l l i n d u s t r i e Rechnung getragen, indem sie gemeinschaftlich im Jahre 1969 mit der damaligen Erneuerung des Friedensabkommens eine "Arbeitsgemeinschaft für berufliche Weiterbildung" gründeten (1). Das Ziel dieser Arbeitsgemeinschaft besteht in der Förderung der beruflichen Weiterbildung durch eine Anzahl von vertraglich festgelegten Maßnahmen (2).

Bei dieser Arbeitsgemeinschaft handelt es sich um eine gemeinsame Institution, deren Aufgaben nur einem speziellen Fragenkreis gewidmet sind. Ihre räumliche Zuständigkeit erstreckt sich auf das Vertragsgebiet der ganzen Schweiz. Die Arbeitsgemeinschaft wird durch einen Vorstand geleitet, der sich paritätisch aus Vertretern der Arbeitgeber- und der Arbeitnehmerseite zusammensetzt (3).Eine Geschäftsstelle wird unterhalten, die nach den Anweisungen des Vorstandes arbeitet (4). Über ihre Zusammensetzung wird in der Verabredung nichts ausgesagt.

Die Aktivitäten der Arbeitsgemeinschaft für berufliche Weiterbildung werden fast ausschließlich durch den sogenannten "Partnerschaftsfonds" finanziert, der ebenfalls im Jahre 1969 von den am Friedensab-

---

(1) Anläßlich der Erneuerung des Friedensabkommens im Jahre 1974 wurde vereinbart, die Arbeitsgemeinschaft weiterzuführen: Verabredung vom 19. Juli 1969/74 über die Schaffung einer Arbeitsgemeinschaft für berufliche Weiterbildung.

(2) Vgl. Art. 2 dieser Verabredung. Folgende Maßnahmen sind vorgesehen: Feststellung der Ausbildungsbedürfnisse; Erstellung von Ausbildungunterlagen; Durchführung von Ausbildungskursen...; Abgabe von Ausbildungsunterlagen...; Vermittlung und Ausbildung von Lehrkräften; Zusammenarbeit mit anderen Ausbildungsträgern sowie Koordination gleichgerichteter Bestrebungen.

(3) Vgl. Verabredung vom 19. Juli 1969/74 über die Schaffung eines Partnerschaftsfonds, Art. 4

(4) Vgl. ebenda, Art. 6

kommen beteiligten Verbänden gegründet wurde (1). Mit dem Hinfall dieser Vereinbarung würde auch der Partnerschaftsfonds aufgelöst (2). Im Gegensatz zur Arbeitsgemeinschaft für berufliche Weiterbildung hat der Partnerschaftsfonds einen ganzen Fächer von Aufgaben, auf die wir noch an anderer Stelle zurückkommen werden. Genannt seien hier nur diejenigen, die mit beruflichen Ausbildungsfragen im Zusammenhang stehen (3):

- Förderung der Berufsbildung,
- Information über die Berufe in der Maschinenindustrie,
- Schulung von Betriebs-Kommissions-Mitgliedern.

Die Mittel des Fonds bestehen aus den Gründungseinlagen des ASM sowie der beteiligten Gewerkschaften in Höhe von je 500.000 Schweizer Franken,. Zusätzlich setzt der paritätisch besetzte Vorstand jährliche Beiträge für die beteiligten Verbände fest (4).

Bei beiden gemeinsamen Institutionen der Schweizer Maschinenindustrie handelt es sich um Einrichtungen, die über die Beziehungsebene der Vertragsparteien hinausgreifen, indem sie an die dem Kollektivvertrag Unterstellten Leistungen gewähren. Irgendwelche Beiträge oder Zahlungen werden von diesen nicht gefordert.

Auch im schweizerischen G e w e r b e werden Fragen der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Kollektivverträgen angesprochen. Artikel 11 des GAV des schweizerischen Spenglerei- und sanitären In-

---

(1) Auch diese Verabredung wurde im Jahre 1974 anläßlich der Erneuerung des Friedensabkommens von den Sozialpartnern verlängert.
(2) Vgl. Verabredung über den Partnerschaftsfonds, Art. 5; Es handelt sich hierbei gleichwohl um eine zunächst auf Dauer vereinbarte gemeinsame Institution.
(3) Vgl. ebenda, Art. 2
(4) Vgl. ebenda, Art. 3

stallationsgewerbes (1) postuliert, "zur Erhaltung und Weiterbildung gesunder Verhältnisse im Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbe, die berufliche Aus- und Weiterbildung zu fördern". "Zu diesem Zweck hat ... jeder vertragsunterstellte Arbeitgeber 1 % der AHV-pflichtigen Lohnsumme seiner dem GAV unterstehenden Arbeitnehmer mit der AHV-Abrechnung (= Partnerschaftsbeitrag) an die Ausgleichsklasse abzuliefern" (2). Diese Kasse widmet sich allerdings nicht selbst der Berufsbildung, sondern führt von den abgeführten Beträgen 1/3 an den SSIV ab, "der damit die berufliche Aus- und Weiterbildung vertragsunterstellten Arbeitnehmer und der Lehrlinge fördert" (3).

Von einer gemeinsamen Institution kann bei diesem Verfahren nicht direkt gesprochen werden, da die Vertragspartner den organisatorischen Ablauf wohl kollektivvertraglich festgelegt haben, die Finanzierung sowie die Durchführung aber allein in der Zuständigkeit der Arbeitgeberseite verbleibt. Da die Vertragspartner die Durchführung des GAV im Sinne des Art. 357 b OR vereinbarten, steht ihnen gemeinsam ein Anspruch auf Abführung der Beiträge gegenüber den beteiligten Arbeitgebern zu. Dies steht im Gegensatz zur rein schuldrechtlichen Regelung des Partnerschaftsfonds der Maschinenindustrie.

---

(1) Vgl. Spenglerei-GAV vom 1.1.1973
(2) Vgl. ebenda, Art. 11, Abs. 3
(3) Vgl. ebenda, Anhang Nr. 4, Reglement betreffend die Förderung beziehungsweise Finanzierung besonderer Aufgaben, Art. 4, Abs. 1 und 2: Die restlichen 2/3 werden den beteiligten Arbeitnehmervertragsparteien zur Förderung des Alterssparens in Verbindung mit dem Wohnungsbau überwiesen.

b) Deutschland

In der deutschen Maschinenindustrie sowie im Metallgewerbe finden sich kaum Kollektivvertragsbestimmungen über gemeinsame Institutionen der Sozialpartner, die sich mit der Berufsaus- bzw. Fortbildung befassen. Im Abkommen vom 2. August/16. August 1969 zwischen der IG Metall und dem bevollmächtigten Vorstand von Gesamtmetall, dessen Geltungsbereich sich mit Ausnahme des Saarlandes auf die gesamte Bundesrepublik erstreckt, wird im Teil IV zur Frage der Beurlaubung für Bildungszwecke Stellung genommen. Es heißt hier, daß die Tarifvertragsparteien in der Absicht übereinstimmten, tarifvertragliche Regelungen über die Beurlaubung der Beschäftigten in der Metallindustrie für Bildungszwecke anzustreben. Zur Prüfung und Klärung der Voraussetzungen für derartige Regelungen werde eine Kommission eingesetzt, "die aus je vier Vertretern von Gesamtmetall und der IG Metall gebildet wird" (1). Die Kommission wurde für die Laufzeit des Tarifvertrages eingesetzt und liegt ausschließlich auf der Beziehungsebene der Sozialpartner. Über die Verwaltung und die Finanzierung der Kommission enthält der Tarifvertrag keine Bestimmungen. Die Aufgabe dieses Gremiums ist eng auf die Abklärung und Aushandlung der vorgegebenen Frage beschränkt. Die dem Tarifvertrag unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind von diesen vertraglichen Bestimmungen nicht betroffen, es sei denn, ausgehandelte Regelungen werden später in einen noch zu vereinbarenden Tarifvertrag über-

(1) Abkommen vom 2. August / 16. August 1969 zwischen der IG Metall und Gesamtmetall, Teil IV, Abs. 2

nommen (1).

2. Die gemeinsamen Institutionen für Fragen der Arbeitsplatzgestaltung und Entlohnung

a) Einführung

Die gemeinsamen Institutionen, die sich mit der Arbeitsplatzgestaltung befassen, haben die Bedürfnisse der Arbeitnehmer nach vermehrter Humanisierung mit der gegenwärtigen und zukünftigen technischen Entwicklung innerhalb einer bestimmten Wirtschaftsbranche in Einklang zu bringen (2). Im Hinblick auf die gemeinsamen Institutionen für die Arbeitsplatzbewertung handelt es sich um die gemeinsame Erfassung und Messung der objektiven Unterschiede der Arbeitsschwierigkeit, die sich durch die verschiedenen Anforderungen an einzelnen Arbeitsplätzen bzw. bei einzelnen Arbeitsvorgängen ergeben. Obwohl diese Fragenkreise naturgemäß betrieblicher Art sind, werden die entsprechenden gemeinsamen Institutionen häufig auf Verbandsebene kollektivvertraglich geregelt.

Neben den speziellen betrieblichen Arbeitsplatz- und Entlohnungsfragen werden in Kollektivverträgen auch Fragenkreise genereller Art geregelt, die sich auf Arbeitsplatzprobleme beziehen, die in gemeinsa-

---

(1) Auf betrieblicher Ebene gelten in der Bundesrepublik die Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes. Nach § 96, Abs. 1 hat der Arbeitgeber auf Verlangen des Betriebsrates mit diesem Fragen der Berufsbildung der Arbeitnehmer des Betriebes zu beraten. Darüber hinaus hat der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über die Errichtung und Ausstattung betrieblicher Einrichtungen zur Berufsbildung sowie die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen zu beraten (§ 97 BetrVG).

(2) G. Zürcher, S. 33

men Produktivitätskommissionen beraten werden.

Der SMUV schlägt schon seit Jahren vor, paritätische Kommissionen für Lohn- und Arbeitsbewertung einzurichten (1). Er folgt damit Konrad Ilg, der den arbeitenden Menschen immer in den Mittelpunkt gestellt wissen wollte (2). Auch die IG Metall der Bundesrepublik propagiert auf diesem Sektor betriebliche (Zusatz-) Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen (3).

b) Schweiz

In der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie wurde am 17.1.1956 auf Vorschlag des SMUV eine paritätische Kommission für Fragen der Produktivitätsförderung gegründet und zwar durch eine besondere Verabredung zwischen den am Friedensabkommen beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden (4). Die Kommission setzt sich aus sechs Vertretern des Arbeitgeberverbandes sowie sechs Gewerkschaftsvertretern zusammen, von denen drei dem SMUV angehören. Eine spezielle Satzung besteht für die Kommission nicht (5). Die Aufgabe dieses Gremiums besteht in der Behandlung allgemeiner Fragen der Produktivitätssteigerung sowie der Förderung der menschlichen Beziehungen im Betrieb.

Im Laufe der Jahre trat die Kommission mit zwei von

---

(1) Vgl. E. Wüthrich, 'Vertragspolitik', S. 328
(2) Vgl. ebenda, S. 329
(3) Vgl. hierzu u.a. F. Vilmar, S. 58 und H. Rehhahn, S. 24
(4) Vgl. SMUV-Geschäftsbericht 1955, S. 39 f.
(5) Laut schriftlicher Mitteilung der ASM-Geschäftsstelle vom 17.1.1968

ihr erarbeiteten Schriften an die Öffentlichkeit. Die erste erschien im Jahre 1959 und befaßt sich mit Empfehlungen zur Ausgestaltung des betrieblichen Vorschlagswesens (1). Die zweite Schrift erschien 1965 und enthielt Richtlinien über die praktische Durchführung der Akkordarbeit (2). Weitere Tätigkeiten dieser Kommission sind der Öffentlichkeit nicht bekannt geworden.

Im Rahmen der Verabredung vom 19. Juli 1974 über die "Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb" haben die Parteien des Friedensabkommens für die Betriebskommissionen Mitsprache und Mitbestimmungsrechte auf folgenden Gebieten vereinbart (3):

- System der Arbeitsplatzbewertung,
- System der persönlichen Bewertung,
- Leistungslohnsysteme,
- Vorschlagswesen sowie
- Gestaltung der Arbeitsplätze.

Obwohl es sich bei den Betriebskommissionen nicht um gemeinsame Institutionen handelt, soll auf diesen Tatbestand hingewiesen werden. Ihre Rechtsgrundlage besteht in dem auf Verbandsebene abgeschlossenen Kollektivvertrag.

---

(1) o. Verf., 'Das Vorschlagswesen. Eine Wegleitung ausgearbeitet von der paritätischen Kommission für Fragen der Produktivitätsförderung der schweizerischen Maschinen- und Metall-Industrie', herausgegeben von ASM, SMUV, CMV, SVEA und LFSA, o.O., 1959

(2) o. Verf., 'Akkordarbeit. Ausgearbeitet von der paritätischen Kommission für Fragen der Produktivitätsförderung der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie', herausgegeben von ASM, SMUV, CMV, SVEA und LFSA, o.O.,1965

(3) Vgl. Abschnitt III dieser Verabredung, Abs. 2.2.1.

c) Deutschland

In der deutschen Maschinen- und Metallindustrie findet sich eine Anzahl von gemeinsamen Institutionen, die sich mit Fragen der Arbeitsplatzgestaltung und Fragen der Entlohnung befassen. Diese Einrichtungen sind von den Sozialpartnern auf Verbandsebene kollektivvertraglich vereinbart worden und betreffen einerseits nur die Vertragsparteien selbst, andererseits die dem Tarifvertrag unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer in den Betrieben.

Im Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der bayerischen Metallindustrie vom 1.12. 1973 in der Fassung vom 1.2.1974 sind die Tarifvertragsparteien überein gekommen, eine Sachverständigenkommission zur Erarbeitung eines Leistungsbewertungssystems einzusetzen. (1). Die Kommission, die nur in der Beziehungsebene der Vertragsparteien tätig wird, ist zeitlich an die Laufzeit des Tarifvertrages gebunden. Wird ein entsprechendes Verhandlungsergebnis erzielt, soll es nach dem Willen der Parteien sofort in Kraft treten.

Eine andere paritätisch besetzte Kommission findet sich im Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeiter der Metallindustrie des Tarifgebietes Nordwürttemberg-Nordbaden vom 8.11.1967. Danach bilden die Tarifvertragsparteien eine Kommission aus je drei Vertretern, die unverzüglich nach dem Inkrafttreten des Vertrages zu benennen waren (2). Die Kommission hat die Aufgabe, die Musterbeispiele der analytischen Arbeitsbewertung aus den verschiedenen Arbeitswertgruppen auf die Lohngruppen des summarischen Systems zu übertragen. Dabei handelt

---

(1) Vgl. Protokollnotiz zu § 30 dieses Vertrages
(2) Vgl. § 9, Abs.1 dieses Vertrages

es sich um eine zeitliche begrenzte Einrichtung, da der Tarifvertrag bestimmt, daß die erwähnte Kommission "diese Aufgabe längstens in drei Monaten nach Inkrafttreten dieses Tarifvertrages" ausführt (1).

Auch im Lohnrahmentarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie für das Tarifgebiet Hamburg und Umgebung vom 10.12.1965 in der Fassung vom 3.10.1970 einigen sich die Tarifvertragsparteien darauf, "das Arbeitsbewertungsverfahren zunächst in einer kleinen Kommission zu beraten mit dem Ziel, möglichst bald zu einer Einigung über ein allgemein gültiges Arbeitsbewertungsverfahren zu kommen" (2).

Während sich die bisher untersuchten gemeinsamen Institutionen ausnahmslos in der Beziehungsebene der Vertragsparteien bewegten, also rein schuldrechtlicher Natur sind, werden bei anderen Kommissionen auch die dem Tarifvertrag unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfaßt. Dies ist zum Beispiel dann der Fall, wenn die Sozialpartner die kollektivvertragliche Gründung von Prämien- und Akkordkommissionen oder ähnlichen gemeinsamen Institutionen für die Betriebsebene vereinbaren. So sieht der Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 1o. Mai 1966 in der Fassung vom 13. Januar 1973 die Schaffung einer Prämienkommission vor, die paritätisch aus Vertretern der Geschäftsleitung und der Arbeitnehmer gebildet wird (3). Während die Vertreter der Ge-

(1) Vgl. § 9, Abs. 3 dieses Vertrages
(2) Vgl. Protokollnotiz zum Lohnrahmentarifvertrag für die Metallindustrie in Hamburg und Umgebung e.V. vom 10. Dezember 1965/3. Oktober 1970, zu § 5
(3) Vgl. § 18 a, IX, Abs.2 dieses Vertrages

schäftsleitung von dieser bestimmt werden, werden die Vertreter der Arbeitnehmer vom Betriebsrat nominiert. Aufgabe der Prämienkommission ist es, bei bestehenden Prämienlohnvereinbarungen eventuell entstehende Meinungsverschiedenheiten gütlich zu regeln.

Der gleiche Manteltarifvertrag sieht eine ähnliche Kommission zur Regelung von Akkordstreitigkeiten vor, die sogenannte Akkordkommission (1). Sie ist ebenfalls paritätisch zusammengesetzt und soll zur Klärung und gütlichen Einigung beitragen, wenn Streitigkeiten über Vorgabezeiten bzw. Akkordpreise oder beim Gruppenakkord über den Verteilschlüssel entstehen (2).

Die Untersuchung zeigt, daß sowohl der SMUV wie die IG Metall besondere vertragliche Abmachungen auf dem Sektor der Arbeitsplatzgestaltung und Entlohnung fordern. Während sich im Metallgewerbe der beiden Länder fast keinerlei Ansätze dieser Art zeigen, ist es im Bereich der Maschinenindustrien Deutschlands und der Schweiz zu entsprechenden Regelungen gekommen. In der schweizerischen Maschinenindustrie wurde von den am Friedensabkommen beteiligten Verbänden eine paritätische Produktivitätskommission gegründet, die aber in den letzten Jahren nicht mehr in Erscheinung getreten ist. In den regionalen Tarifverträgen der deutschen Maschinenindustrie sind eine Anzahl von gemeinsamen Institutionen für Fragen der Arbeitsplatzgestaltung und Entlohnung feststellbar. Sofern sie ausschließlich in der Beziehungsebene der Sozialpartner liegen, scheinen sie vor allem den Zweck zu haben, entsprechende Fragen, die nicht mehr bis zum Abschluß des Tarif-

(1) Vgl. § 16, Punkt 19 des Vertrages
(2) Vgl. ebenda, § 16, Punkt 19, Abs. 2

vertrages geregelt werden konnten, abschließend zu behandeln. Bei den betrieblichen gemeinsamen Kommissionen handelt es sich häufig um Gremien zur Schlichtung von Meinungsverschiedenheiten (1).

3. Stellenvermittlungen und Arbeitsnachweise

Bei den Stellenvermittlungen bzw. Arbeitsnachweisen geht es darum, arbeitssuchenden Erwerbspersonen offene Stellen nachzuweisen. Mit anderen Worten handelt es sich hierbei darum, Arbeitssuchende mit Arbeitgebern zusammenzuführen, damit ein Arbeitsverhältnis begründet werden kann.

In deutschen Tarifverträgen sind gemeinsame Institutionen der Sozialpartner für Arbeitsnachweise nicht zu finden, da das Monopol für die Arbeitsvermittlung bei der staatlichen "Bundesanstalt für Arbeit" liegt (2). In der Schweiz hingegen bestimmt das Bundesgesetz über die Arbeitsvermittlung (1951), daß neben dem öffentlichen Arbeitsnachweis durch die kantonalen Arbeitsämter auch paritätische Vermittlungsstellen der Sozialpartner erlaubt sind (3).

---

(1) Der Vollständigkeit halber muß im Rahmen dieses Abschnittes auf die gesetzlichen Rechte der Arbeitnehmer auf der Betriebsebene aufgrund des Betriebsverfassungsgesetzes hingewiesen werden. § 87 Betr.VG enthält Mitbestimmungsrechte in sozialen Angelegenheiten, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, u.a. bei: Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden; bei Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze. Im Hinblick auf die Gestaltung von Arbeitsplatz, Arbeitsablauf und Arbeitsumgebung bestehen aufgrund von § 90 Betr.VG Unterrichtungs- und Beratungsrechte des Betriebsrates.

(2) Vgl. G. Löwisch/M. Löwisch, S. 85

(3) Vgl. M. Rehbinder, S. 117

Trotz dieser gesetzlichen Möglichkeit findet man weder in der schweizerischen Maschinenindustrie noch in der Uhrenindustrie Hinweise auf kollektivtraglich vereinbarte gemeinsame Institutionen, die sich mit Stellenvermittlungen befassen. Anders ist die Lage im schweizerischen Metallgewerbe. Im GAV des Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes ist von den Vertragspartnern ein "Paritätischer Stellennachweis" vereinbart worden (1), ohne daß sich ein näherer Hinweis auf die gemeinsame Verwaltung oder Finanzierung dieser Einrichtung findet. Es handelt sich hierbei um eine gemeinsame Institution, die in der Beziehungsebene der Sozialpartner liegt und die deren Mitgliedern ihre Vermittlungsleistungen zur Verfügung stellt.

Letztere Aussage trifft auch für die "Paritätische Arbeitnehmer- bzw. Stellenvermittlung" des schweizerischen Carrosseriegewerbes zu (2), deren Verwaltung und Durchführung von der Paritätischen Landeskommission des Carrosseriegewerbes erledigt wird.

B. Die gemeinsamen Fürsorge- und Wohlfahrtseinrichtungen

1. Einführung

Bei den gemeinsamen Fürsorge- und Wohlfahrtseinrichtungen handelt es sich um kollektivvertraglich festgelegte Maßnahmen, die dem Wohle der Belegschaftsmitglieder oder deren Angehörigen dienen, indem sie zusätzliche Leistungen wirtschaftlicher, physischer

---

(1) Vgl. Spenglerei-GAV, Art. 8
(2) Vgl. Carrosserie-GAV, Art. 6 sowie Anhang zum GAV

oder geistiger Art erbringen, die über das gesetzliche Minimum hinausgehen. Im allgemeinen handelt es sich um Einrichtungen, die die Arbeitnehmerschaft vor den wirtschaftlichen Folgen von Arbeitslosigkeit, Krankheit, Invalidität, Unfall, Alter, Tod sowie weiteren sozialen Härten sichert.

In der Schweizer Eidgenossenschaft bestehen verschiedene gesetzliche Vorschriften, die sich mit der Personalfürsorge befassen. Die Sicherung der Existenzgrundlage der Arbeitnehmerschaft beruht im Prinzip auf "drei Säulen"(1):

1. staatliche obligatorische Sozialversicherung (Alters- und Hinterlassenenversicherung; Invalidenversicherung; Unfallversicherung)
2. berufliche Vorsorge
3. private individuelle Selbstvorsorge.

Im Rahmen dieser Untersuchung interessiert uns ausschließlich die berufliche Vorsorge, die auf Grund betrieblicher und kollektivvertraglicher Basis zwischen den Sozialpartnern vereinbart wird. Hierzu finden sich verschiedene Bestimmungen im schweizerischen Obligationenrecht. So heißt es im Artikel 331, Abs. 1 OR, daß Arbeitgeber- oder Arbeitnehmerzuwendungen für die Personalfürsorge grundsätzlich durch den Arbeitgeber "auf eine Stiftung, eine Genossenschaft oder eine Einrichtung des öffentlichen Rechts zu übertragen" sind. Ausgenommen von dieser Vorschrift sind lediglich Zuwendungen des Arbeitgebers oder Beiträge des Arbeitnehmers für eine Kranken-, Unfall-, Lebens-, Invaliden- oder Todesfallversicherung bei einer der Versicherungsaufsicht unterstellten Unternehmung oder bei einer anerkannten Krankenkasse, sofern dem Arbeitnehmer bei

(1) Vgl. u.a. E. Schweingruber, 'Kom. Arbeitsvertrag', S. 198 f. sowie M. Rehbinder, S. 74

Eintritt des Versicherungsfalles ein selbständiges Forderungsrecht gegen den Versicherungsträger zusteht (1).

Von Wichtigkeit ist eine weitere Vorschrift, die besagt, daß ein Arbeitnehmer nur dann Beiträge an eine Personalfürsorgeeinrichtung zu leisten hat, wenn der Arbeitgeber "zur gleichen Zeit mindestens die gleichen Beiträge" entrichtet (2). Ist dieser Fall gegeben, so sind die Aufsichtsorgane der Personalfürsorgestiftungen paritätisch mit Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern zu besetzen (3). Insgesamt kann festgestellt werden, daß das System der schweizerischen Sozialversicherung der Wirtschaft und den Sozialpartnern viel Raum zur Kollektivvertraglichen Zusammenarbeit läßt (4).

In der Bundesrepublik Deutschland ist das staatliche Sozialversicherungswesen weit ausgeprägter als in der Schweiz (5). Berufliche Vorsorge und individuelle Selbstvorsorge treten dahinter zurück. Die öffentliche Sozialversicherung hat Ihre Anfänge bereits in den Jahren 1883 und 1893 und wurde seitdem im Ausbau fast lückenlos vorangetrieben. Sie umfaßt heute eine grundsätzliche Versicherungspflicht für folgende Zweige:

1. Rentenversicherung (Alters- und Invalidenversicherung)
2. Unfallversicherung
3. Krankenversicherung
4. Arbeitslosenversicherung

---

(1) Vgl. Art. 331, Abs. 2 OR
(2) Vgl. Art. 331, Abs. 3 OR; vgl. auch E. Schweingruber, 'Kom. Arbeitsvertrag', S. 202
(3) Vgl. Art. 89 bis, Abs. 3 ZGB. Diese Bestimmung kann umgangen werden, wenn der Arbeitgeber etwas höhere Beiträge als der Arbeitnehmer entrichtet.
(4) Über die Einführung eines gesamtschweizerischen 'Obligatoriums' der Arbeitslosenversicherung mit Bezug auf alle Arbeitnehmer, einschl. des öffentlichen Dienstes, und hälftiger Beteiligung der Arbeitger an den Beiträgen wird in 1976 durch Volksabstimmung entschieden werden.
(5) Vgl. zu den folgenden Ausführungen D. Greuter, S. 77 ff.

Die Verwaltung der verschiedenen Versicherungszweige liegt in den Händen der Organe der einzelnen Versicherungsträger. Diese Gremien sind in der Regel paritätisch aus den Vertretern der Versicherten und der Arbeitgeber zusammengesetzt.

Kollektivvertragliche Ergänzungsregelungen durch die Sozialpartner, die über die gesetzlichen Mindestbestimmungen hinausgehen, sind möglich (1), wenngleich in Anbetracht des Ausbaus der deutschen Sozialversicherung der verbleibende Freiraum nicht sehr groß ist. Zu beachten ist aber weiterhin, daß auf Grund des Betriebsverfassungsgesetzes dem Betriebsrat nach § 87 ein Mitbestimmungsrecht über Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen zusteht, deren Wirkungskreis auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist. Dies gilt aber nur, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht. Nach § 88 BetrVG wird dem Betriebsrat die Möglichkeit eingeräumt, Betriebsvereinbarungen über die Errichtung von betrieblichen Sozialeinrichtungen abzuschließen.

2. in der Maschinen- und Uhrenindustrie

Aus dem Geschäftsbericht für 1969 geht hervor, daß der SMUV aufgrund der Beschlüsse der Verbands-Industriekommission dem ASM die Schaffung einer "paritätischen Kasse" für den Bereich der M a s c h i n e n i n d u s t r i e mit lohngebundenen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbeiträgen zur Finanzierung gemeinsam zu lösender Aufgaben vorschlug (2).

(1) Vgl. u.a. G. Löwisch/M. Löwisch, S. 73 f.
(2) Vgl. SMUV-Geschäftsbericht 1969, S. 32

"Aus dieser Kasse hätte den gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern der vertragsunterstellten Betriebe unter irgendeinem Titel (...) eine wiederkehrende Leistung zukommen sollen" (1). Doch der ASM meldete Bedenken an und lehnte die Kasse schließlich ab. Stattdessen gründete man den etwas anders gearteten "Partnerschaftsfonds", von dem an anderer Stelle schon die Rede war. Neben verschiedenen anderen Aufgaben hat sich der Fonds mit "Studien über Fragen der Personalvorsorge" zu beschäftigen (2).

Der damalige Präsident des SMUV, Wüthrich, schlug in seinem Referat vor dem SMUV-Kongress 1970 nochmals vor, "Alterskassen" durch die Sozialpartner zu gründen sowie andererseits in den Betrieben paritätische Kommissionen mit der Aufklärung über Krankheits- und Unfallquellen zu befassen (3). Doch sind in der Folgezeit ähnliche Einrichtungen in der Maschinenindustrie nicht geschaffen worden. Auf der Arbeitgeberseite besteht wohl eine "AHV-Ausgleichskasse", die aber allein vom ASM geleitet wird.

Auf dem Sektor der Fürsorge- und Wohlfahrtseinrichtungen besteht zwischen den am Friedensabkommen beteiligten Verbänden noch eine Verabredung vom 19. Juli 1969/74 über "Richtlinien für die Bestimmung von Freizügigkeitsleistungen bei Austritten aus Vorsorgeeinrichtungen vor der Pensionierung". In dieser Verabredung, die keine gemeinsamen Institutionen der Sozialpartner enthält, befürworten die am Friedensabkommen beteiligten Verbände das Drei-Säulen-Prinzip des schweizerischen Sozialversicherungswesens und fordern die Unternehmungen auf, "die noch keine oder eine ungenügende Vorsorge be-

---

(1) Vgl. SMUV-Geschäftsbericht 1969, S. 32
(2) Vgl. Verabredung über die Schaffung eines Partnerschaftsfonds, Art. 2
(3) Vgl. SMUV-Geschäftsbericht 1970, S. 68 und 69

sitzen, eine solche zu schaffen oder sie auszubauen" (1). Damit wird deutlich, daß diese Art von Einrichtungen nicht von den Verbänden geregelt werden soll, sondern Vereinbarungen auf der Betriebsebene vorbehalten sein soll.

Im Gegensatz zur schweizerischen Maschinenindustrie bestehen in der U h r e n i n d u s t r i e paritätische Fürsorgeinstitutionen, die auf Verbandsebene abgeschlossen wurden und für den Raum der ganzen Schweiz Geltung haben. Den Vorschlag zu ihrer Gründung unterbreitete der Zentralvorstand des SMUV der"Arbeitgeber-Konvention der Uhrenindustrie" im August 1969 (2). Ihm lagen die Beschlüsse der Uhrenarbeitersekretäre vom 22. August 1969 in Biel zugrunde, die im Zusammenhang mit der Erneuerung der Kollektivvereinbarungen zu sehen waren (3). Der Vorschlag bezweckte die Stärkung der Vertragsgemeinschaft, indem man eine dauerhafte paritätische Institution für die Uhrenindustrie der ganzen Schweiz schaffen wollte. In den anschließenden Vorverhandlungen für die Erneuerung der Rahmenabkommen konnte dann am 20.3.1970 eine Vorvereinbarung zwischen den Arbeitgeberverbänden und den Gewerkschaften abgeschlossen werden, die die Gründung eines sogenannten "Investitionsfonds" vorsah (4). Zur Errichtung und zur Ausarbeitung der Statuten dieser Gesellschaft wurde eine "paritätische Sonderkommission" berufen (5). Die endgültige Verabredung über

(1) Vgl. Einleitungstext dieser Verabredung
(2) Vgl. SMUV-Geschäftsbericht 1969, S. 81
(3) Vgl. ebenda, S. 80
(4) Vgl. ebenda, S. 82
(5) Vgl. ebenda, S. 85. Die Kommission setzte sich wie folgt zusammen: 1) Arbeitgeberseite: 3 Vertreter der Arbeitgeberkonvention der Uhrenindustrie, 1 Vertreter des VdU, 1 Vertreter des Roskopf-Verbandes,3 neutrale Experten. 2) Arbeiterschaft: 3 Vertreter des SMUV, 1 Vertreter des CMV, 1 weiterer Vertreter, 3 neutrale Experten.

die Schaffung dieser Stiftung, die inzwischen den Namen "Prevhor" (Prévoyance horlogère = Vorsorge in der Uhrenindustrie) erhalten hat,wurde am 26.1.1971 vom SMUV und von der Arbeitgeber-Konvention unterzeichnet (1).

Die "Vorsorge-Stiftung der Schweizerischen Uhrenindustrie (Prevhor)" mit Sitz in La Chaux-de-Fonds bezweckt, "den in der Uhrenindustrie beschäftigten, von den Gründerparteien bezeichneten Arbeitnehmern Rechte zu sichern, die bei Erreichen der Altersgrenze, bei Invalidität oder im Todesfall geltend gemacht werden können" (2).

Im Hinblick auf die Finanzierung der Stiftung bestimmt die Verabredung, daß sich der SMUV und die Arbeitgeber-Konvention mit einer Summe von je 50.000 Franken am Gründungskapital beteiligen (3). Um den laufenden Bedarf der Stiftung zu decken, stellen die Arbeitgeber während fünf Jahren ein jährliches Kapital von mindestens fünf Millionen Franken zur Verfügung (4). Dieses Mindestkapital von fünf Millionen Franken wird jährlich den Gründergewerkschaften zugewiesen, die in den Betrieben der Mitgliederverbände der Arbeitgeber-Konvention (kurz auch 'CP' genannt = Convention patronale) arbeiten. Die Zuweisung erfolgt in Form von Namens-Anteilscheinen, die ihren Inhabern finanzielle Rechte am Vermögensbestand der Stiftung gewährleisten (5). Die CP ist darüber hinaus berechtigt, "der

---

(1) Vgl. SMUV-Geschäftsbericht 1970, S. 120. Der Verband der deutsch-schweizerischen Uhrenfabrikanten (VdU) hat sich der Vereinbarung am 28.1.1971 angeschlossen.
(2) Vgl. Statuten der Stiftung, Art. 1, Abs. 2
(3) Vgl. Verabredung über die Schaffung einer "Stiftung Alterskapital" vom 26.1.1971, Zif.2
(4) Vgl. ebenda, Zif. 3
(5) Vgl. ebenda, Zif. 4

Stiftung jedes Jahr ein zusätzliches Kapital von einer Million zweihunderttausend Franken zu bezahlen, um Arbeitnehmern, die gewisse Altersbedingungen erfüllen und keiner Gewerkschaft angehören, jedoch der Uhrenindustrie treu geblieben sind, gleichwertige Zertifikate auszuhändigen" (1).

Der Auszahlungsmodus für den Gegenwert der Stiftungsanteile ist genau festgelegt. Die Auszahlung erfolgt in folgenden Fällen (2):

"a) wenn der Anteilscheininhaber Vollbezüger der eidg. IV wird;

b) wenn er seine volle Erwerbstätigkeit in der Uhrenindustrie aufgibt, frühestens jedoch beim Bezug der AHV-Renten ...

c) beim Tod des Anteilscheinhabers"

Die oberste Behörde der Stiftung ist der Stiftungsrat, dem 24 Mitglieder, 12 Arbeitgeber- und 12 Arbeitnehmervertreter, angehören. Unter seinen Mitgliedern werden Präsident und Vizepräsident für zwei Jahre bestimmt. Beide Ämter werden abwechslungsweise besetzt, wobei als vereinbart gilt, "dass wenn der Vorsitz einem Arbeitgebervertreter zufällt, das Amt des Vize-Präsidenten von einem Arbeitnehmervertreter bekleidet wird, und umgekehrt" (3).

Der Stiftungsrat hat die Verwaltungsreglemente zu erstellen sowie den Direktionsausschuß und dessen Präsidenten zu bezeichnen (4). Nach Artikel 4 der Statuten gehören diesem Gremium je vier Vertreter der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer an. Der Präsi-

---

(1) Vgl. Verabredung über die Schaffung einer "Stiftung Alterskapitel" vom 26.1.1971, Zif. 5
(2) Vorsorge-Stiftung der Schweizerischen Uhrenindustrie (Prevhor), Verwaltungsreglement vom 17.11.1971, Art.5
(3) Vgl. Vorsorge-Stiftung der Schweizerischen Uhrenindustrie (Prevhor), Statuten, Art. 5
(4) Vgl. ebenda, Art. 6

dent soll neutral sein. Die Aufgabe des Direktionsausschusses besteht darin, die Geldmittel der Stiftung zu verwalten und die zu diesem Zweck notwendigen Geldanlagen zu tätigen. Außerdem hat er den Gründerparteien die von ihnen zu verteilenden Zertifikate zuzustellen. Weiterhin nimmt er auch die Auszahlung verfallener Anteile vor (1).

In einer abschließenden Würdigung dieser Institution muß darauf hingewiesen werden, daß der SMUV für sich in Anspruch nimmt, mit dem Vorschlag und dessen Durchsetzung hinsichtlich der Stiftung Prevhor ein Pionierwerk geschaffen zu haben, das der Gewerkschaftsbewegung neue Wege öffne (2). Die künftige Entwicklung der sozialpartnerischen Beziehungen seien durch die Stiftung Prevhor gekennzeichnet sowie durch das während der Dauer der Vereinbarung fortgesetzte Gespräch (3).

Die Untersuchung über die gemeinsamen Fürsorge- und Wohlfahrtseinrichtungen in der schweizerischen Maschinenindustrie zeigt, daß es trotz der gegebenen günstigen rechtlichen Situation einerseits sowie der Forderungen und Vorschläge des SMUV andererseits auf Verbandsebene bisher nur zu nicht überzeugenden kollektivvertraglichen Vereinbarungen gekommen ist. Der bestehende Partnerschaftsfonds hat sich jedenfalls nur mit "Studien" über Fragen der Personalvorsorge zu beschäftigen. Vor allem die Arbeitgeberseite scheint auf dem Sektor der Fürsorge rein betrieblichen Vereinbarungen den Vorzug zu geben.

In der schweizerischen Uhrenindustrie zeichnet sich eine gegensätzliche Entwicklung ab. Hier besteht

---

(1) Vgl. Vorsorge-Stiftung der Schweizerischen Uhrenindustrie (Prevhor), Statuten, Art. 8
(2) Vgl. SMUV-Jahresbericht 1970, S. 123
(3) Vgl. ebenda, S. 129

eine ausgebaute paritätische Vorsorge-Stiftung auf Verbandsebene, die Rechte an Arbeitnehmer bei Erreichen der Altersgrenze, bei Invalidität und Todesfall gewährt.

In der deutschen Maschinenindustrie finden sich keine tariflichen Vereinbarungen über die Gründung und Unterhaltung von Fürsorge- und Wohlfahrtseinrichtungen auf regionaler oder nationaler Ebene. Paritätisch besetzte gemeinsame Institutionen der Sozialpartner sind auf diesem Gebiet nicht feststellbar (1). Auf Betriebsebene hingegen existieren Fürsorge- und Sozialeinrichtungen, die mittels Betriebsvereinbarung zwischen Betriebsrat und Firmenleitung ausgehandelt werden. Sie gehören allerdings nicht zum Gegenstand dieser Arbeit.

3. im Gewerbe

Die Analyse zeigt, daß es im schweizerischen Gewerbe eine Anzahl von gemeinsamen Wohlfahrts- und Fürsorgeeinrichtungen gibt, die von den sozialpartnerischen Verbänden kollektivvertraglich vereinbart wurden. Bereits im Jahre 1943 wurde von den Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbänden die Stiftung "Sozialfonds des Schweizerischen Spengler- und sanitären Installationsgewerbes" errichtet,

(1) Eine vollkommen gegensätzliche Entwicklung zeigt sich im deutschen Baugewerbe, wo auf Verbandsebene für den Bereich der gesamten Bundesrepublik paritätisch besetzte gemeinsame Institutionen vereinbart wurden; so z.B. Urlaubskasse, Lohnausgleichskasse, Zusatzversorgungskasse, Gemeinnütziges Erholungswerk e.V. Diese Entwicklung ist eng mit dem Namen Georg Leber's verbunden, des damaligen Vorsitzenden der Industriegewerkschaft Bau-Steine-Erden. Zu diesem Komplex vgl. u.a. E. Bötticher, S. 12 f. und 167 ff.; H. Limmer, S. 129 ff.; G. Schelp, S. 579 ff. und W. Zöllner, S. 16 ff.

der folgende Aufgaben zugewiesen wurden (1):

"a) die Durchführung und Sicherstellung der im Landesabkommen über den Teuerungsausgleich vom 12. September 1942 zwischen den Stifterverbänden beschlossenen Familienausgleichskasse;

b) die Schaffung der Grundlage für eine Altersversicherung zugunsten der der Ausgleichskasse angeschlossenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber...;

c) die Fürsorgeleistung an die in lit. b genannten Arbeitnehmer bei unverschuldeter Notlage;

d) die Stiftung kann ferner zu anderen Wohlfahrtszwecken zugunsten der der Ausgleichskasse angeschlossenen Arbeitnehmer und Arbeitgeber herangezogen werden; dabei muß aber die Erfüllung der ersten drei Stiftungszwecke stets gewährleistet bleiben".

Die Stifter widmeten der Stiftung folgende Beiträge (2):

SSIV	Fr. 5000,-
SMUV	Fr. 5000,-
CMVS	Fr. 2000,-
SVEEA	Fr. 300,-

Neben den Erträgnissen aus dem Ursprungskapital fließen der Stiftung freiwillige Zuwendungen, Legate sowie eventuelle Überschüsse der "Ausgleichskasse für Familienzulagen des schweizerischen Installations-, Spengler- und Bedachungsgewerbes" zu (3).

Lenkungsorgan der Stiftung ist ein Stiftungsrat, der paritätisch besetzt ist. Drei Mitglieder gehören dem SSIV an, zwei dem SMUV und einer dem CMVS. Die Mitglieder werden jeweils für zwei Jahre von ihren Verbänden ernannt und sollen, wenn möglich, zugleich

---

(1) Spenglerei-GAV, Art. 9: Es handelt sich um eine privatrechtliche Stiftung im Sinne von Art. 80 ff. ZGB mit Sitz in Zürich.
(2) Vgl. ebenda, Stiftungsurkunde vom 16.6.1943, Anhang 1, Art. 3
(3) Vgl. ebenda, Art. 4

Mitglieder der paritätischen Landeskommission sein. Der Vorsitzende des Stiftungsrates muß abwechslungsweise einem der drei Verbände angehören. Der Stiftungsrat beschließt jeweils mit Zweidrittelmehrheit der abgegebenen Stimmen (1).

Im Hinblick auf den zweiten Punkt der Zielsetzung des Paritätischen Sozialfonds, nämlich die Schaffung der Grundlage für eine A l t e r s s i c h e r u n g , setzte der Stiftungsrat im Jahre 1951 eine "Paritätische Zusatzversicherung zur AHV" in Kraft (2), deren Trägerverbände der SSIV, der SMUV, der CMVS, der SVEAA und der LFSA sind. Sie erlassen gemeinsam das Reglement über die paritätische Zusatzversicherung und beschließen über dessen Änderung (3). Obligatorisch versicherungspflichtig sind Arbeitnehmer, die aufgrund eines Landesvertrages in einem der Kasse angeschlossenen Betrieb beschäftigt sind (4). Auch für die Arbeitgeber dieser Betriebe besteht die Möglichkeit, sich versichern zu lassen. Im Hinblick auf die Beiträge zur Zusatzversicherung ist festzuhalten, daß Arbeitnehmer und Arbeitgeber gleich hohe Prämien entrichten (5).

Die Versicherungsleistungen bestehen in der Ausrichtung eines Alterskapitals, das mit dem 65. Altersjahr fällig wird, oder in einem Todesfallkapital, das auszuzahlen ist, wenn der Versicherte vor Erreichung des 65. Lebensjahres stirbt. Anstelle der Auszahlung des Alterskapitals kann eine lebenslange Rente ausgerichtet werden (6).

---

(1) Vgl. zu diesen Ausführungen Spenglerei-GAV, Stiftungsurkunde vom 16.6.1943, Anhang 1, Art. 7
(2) Vgl. Spenglerei-GAV, Art. 10
(3) Vgl. Spenglerei-GAV, Reglement der paritätischen Zusatzversicherung zur AHV, Art. 1, Abs. 3
(4) Vgl. ebenda, Art. 6
(5) Vgl. ebenda, Art. 10
(6) Vgl. ebenda, Art. 15

Hinsichtlich der Maßnahmen zur Alterssicherung im schweizerischen Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes ist noch auf Artikel 11 des GAV des betreffenden Gewerbes hinzuweisen, der "in Anerkennung des Beitrages der Gewerkschaft und ihrer Mitglieder zur Erhaltung des Arbeitsfriedens" das Alterssparen der gewerkschaftlich Organisierten untersützen will (1). Die hierbei von der Arbeitgeberseite zur Verfügung gestellten Mittel fließen den beteiligten Arbeitnehmerverbänden zu, die dieses Kapital "ausschließlich zur Förderung des A l t e r s s p a r e n s in Verbindung mit dem Wohnungsbau" verwenden (2). Die einzelnen Gewerkschaftsmitglieder,die diesem GAV unterstehen, partizipieren nach Maßgabe der Dauer ihrer Beschäftigung im Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbe und ihrer Gewerkschaftsmitgliedschaft am geäufneten Vermögen und dessen Ertrag. Um eine gemeinsame Institution handelt es sich hierbei nicht, wenngleich die Vorschriften kollektivvertraglich vereinbart wurden.

Abschließend sei noch ein Blick auf die bereits schon an anderer Stelle erwähnte "F a m i l i e n a u s g l e i c h s k a s s e" für das Installations-, Spengler- und Bedachtungsgewerbe (SPIDA)" geworfen. Sie wird in der Rechtsform eines Genossenschaftsverbandes geführt und ist in erster Linie für einen Ausgleich der verschiedenen Sozialleistungen der Arbeitgeber zuständig (3). Andererseits ist die SPIDA mit der Durchführung der Zusatzversicherung zur AHV, mit dem Inkasso der Part-

---

(1) Vgl. Spenglerei-GAV, Art. 11, Abs. 2
(2) Vgl. ebenda, Art. 11, Abs. 3 sowie Anhang 4 dieses GAV, Reglement betreffend die Förderung beziehungsweise Finanzierung besonderer Aufgaben, Art. 4, Abs. 2
(3) Zur SPIDA vgl. Spenglerei-GAV, Art. 24. Die einzelnen Sozialleistungen sind in Art. 24.1.1 aufgeführt.

nerschaftsbeiträge sowie mit dem Einzug der Versicherungsbeiträge für die Stiftung Paritätische Krankenkasse für das Metallgewerbe beauftragt (1).

Im Hinblick auf die Verwaltung und Aufsicht der SPIDA heißt es im GAV, daß die Vertragsparteien gemeinsam für die richtige Durchführung des Ausgleichs durch die Ausgleichskasse sorgen, die Tätigkeit der Organe überwachen und die periodische Rechenschaftsablage über die Geschäfts- und Rechnungsführung veranlassen (2). Darüber hinaus kann die zuständige Paritätische Kommission "die Erfüllung der dem Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer obliegenden Leistungen kontrollieren" (3).

Auch auf dem Sektor des K r a n k e n v e r s i c h e r u n g s w e s e n s bestehen im schweizerischen Metallgewerbe verschiedene gemeinsame Institutionen der Sozialpartner. Viele Gesamtarbeitsverträge im Metallgewerbe verpflichten die einzelnen Arbeitgeber, ihre dem GAV unterstellten Arbeitnehmer "für ein Krankengeld von 80 % des wegen Krankheit ausfallenden der normalen vertraglichen Arbeitszeit entsprechenden Lohnes kollektiv zu versichern" (4). Gleichzeitig wird dem Arbeitgeber empfohlen, die Versicherung bei der "Paritätischen Krankenversicherung für das Metallgewerbe" abzuschließen (5).

Die "Stiftung Paritätische Krankenversicherung für das Metallgewerbe" mit Sitz in Zürich wurde am 6.4.1964 von zwei Arbeitgeberverbänden, dem Schwei-

---

(1) Vgl. Spenglerei-GAV, Art. 24.2
(2) Vgl. Spenglerei-GAV, Art. 24.1.4.
(3) Vgl. ebenda, Art. 24.1.6, Abs. 1
(4) Spenglerei-GAV, Art. 20.6.2.1, Abs. 1
(5) Vgl. Spenglerei-GAV, Art. 20.6.2.2 sowie GAV des schweizerischen Heizungs- und Lüftungsgewerbes, Art. 3.6.2.2

zerischen Spenglermeister- und Installateur-Verband sowie dem Verband Schweizerischer Heizungs- und Lüftungsfirmen einerseits sowie dem SMUV andererseits gegründet (1). "Zweck der Stiftung ist die Versicherung der Arbeitnehmer des Metallgewerbes gegen Krankheit gemäß den jeweils geltenden gesamtarbeitsvertraglichen Bestimmungen der beteiligten Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen" (2). Nach Artikel 3 ist die Stiftung befugt, mit anerkannten Krankenversicherungsinstitutionen Kollektivversicherungsverträge abzuschließen (3), was am 17. Januar 1967 erfolgt ist (4): Die Stiftung hat einen Kollektivversicherungsvertrag mit der Krankenkasse des SMUV unter dem Namen "Paritätische Krankenversicherung für das Metallgewerbe" abgeschlossen (5).

Während die administrative Durchführung der Zentralverwaltung der SMUV-Kasse gegen Entgelt übertragen worden ist (6), wird die Leitung der Stiftung selbst durch einen paritätischen Stiftungsrat von mindestens zwölf Mitgliedern wahrgenommen, die je zur Hälfte von den Arbeitgeberverbänden und dem SMUV für die Dauer von drei Jahren ernannt werden. Die Ämter des Präsidenten und des Vizepräsidenten werden abwechselnd von Periode zu Periode durch die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmervertreter wahrgenommen (7).

Die vorstehende Untersuchung über die gemeinsamen Fürsorge- und Wohlfahrtseinrichtungen im schweizerischen Metallgewerbe zeigt, daß die Sozialpartner

(1) Vgl. Öffentliche Urkunde über die Errichtung der Stiftung vom 6.4.1964
(2) Vgl. Stiftungsurkunde vom 6.4.1964, Art. 2
(3) Vgl. ebenda, Art. 3, Abs. 2
(4) Vgl. Kollektivversicherungsvertrag für das Metallgewerbe vom 17.1.1967
(5) Vgl. ebenda, Art. 1
(6) Vgl. ebenda, Art. 31 und 32
(7) Vgl. Stiftungsurkunde vom 6.4.1964, Art. 5

in der überwiegenden Mehrheit der Gesamtarbeitsverträge gemeinsame Institutionen der genannten Art vereinbart haben. In den vorliegenden Tarifverträgen des deutschen Metallhandwerks waren vertragliche Bestimmungen über Fürsorgeeinrichtungen nicht feststellbar.

C. Die Berufskommissionen

1. Einführung

Eine Besonderheit des schweizerischen Kollektivvertragswesens stellt die Einrichtung und Unterhaltung von Berufskommissionen dar, die die eigentliche Basis und das Hauptinstrument für eine breit angelegte Zusammenarbeit der Sozialpartner bilden. In den Gesamtarbeitsverträgen werden verschiedene Bezeichnungen für diese Gremien gewählt. So u.a. Aufsichtskommission, Berufsamt, Berufskammer, Landeskommission, Paritätische Kommission, Tarifamt wie auch Vertragskommission. Eine Untersuchung des BIGA kommt zu dem Schluß, daß die Bezeichnungen "Berufskommission", "Landeskommission" und "Paritätische Kommission" am gebräuchlichsten sind (1).

Im Gegensatz zu den bisher untersuchten gemeinsamen Institutionen, die sich zumeist mit Spezialaufgaben befaßten, ist der Aufgabenfächer und der Kompetenzbereich der Berufskommissionen sehr viel umfassender. Hinsichtlich der Kompetenzen kann die Berufskommission "nach dem einen Vertrag Ausführungsorgan aller gemeinsamen Aufgaben, nach andern wieder rechtssprechendes Organ, beides zusammen oder Kon-

(1) Vgl. BIGA, 'Die gemeinsamen Organe in den Landesgesamtarbeitsverträgen', S. 2

trollorgan betreffend Einhaltung des Gesamtarbeitsvertrages" sein (1). Besondere Bedeutung erhält die Berufskommission auch dann, wenn die Vertragsparteien die gemeinsame Durchführung des GAV im Sinne des Artikels 357 b OR vereinbaren (2).

Die überwiegende Anzahl von Schweizer GAV sieht paritätisch besetzte Landeskommissionen vor, deren Tätigkeitsbereich sich auf das ganze Vertragsgebiet erstreckt. Häufig ist es den Sektionen der Verbände anheim gestellt, in Ergänzungsverträgen regionale oder lokale Kommissionen zu vereinbaren, deren Kompetenzen sich dann auf das jeweilige Vertragsgebiet erstrecken (3).

2. Untersuchung

Im Verlauf der bisherigen Untersuchungen ist bereits an verschiedenen Stellen dieser Arbeit auf Paritätische Berufskommissionen Bezug genommen worden (4). Im Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbe führt dieses Gremium die Bezeichnung "Paritätische Landeskommission (5) und ist mit einer räumlichen Zuständigkeit für das gesamte Schweizer Vertragsgebiet ausgestattet (6). Werden Ergänzungsverträge

---

(1) B. Kleiner, S. 32
(2) Vgl. die Ausführungen auf S.110 f. und S. 113 ff.
(3) Vgl. BIGA, 'Die gemeinsamen Organe...', S. 2
(4) Vgl. Teil III, 1.Kapitel "Allgemeine Vertragsbestimmungen zur Zusammenarbeit", S. 96 ff. sowie 2. Kapitel "Die direkte Zusammenarbeit", S.102 ff.Im Rahmen der Behandlung des Schlichtungs- und Schiedswesens kommen wir nochmals auf die Berufskommissionen zurück. Vgl.S. 178 ff.
(5) Spenglerei-GAV, Art. 7, Abs. 1; ebenso im schweizerischen Heizungs- und Lüftungsgewerbe, GAV, Art. 8 und Carrosseriegewerbe, GAV, Art.6
(6) mit Ausnahme der Kantone Waadt und Genf; Vgl. Spenglerei-GAV, Art. 3, Abs. 4

regionaler Art zwischen den Sektionen der beiden Sozialpartner abgeschlossen, so sind für deren Geltungsbereich besondere paritätische Kommissionen vorzusehen (1). Sollte von dieser Möglichkeit kein Gebrauch gemacht worden sein, so übernimmt die Paritätische Landeskommission deren Aufgaben (2). Im Hinblick auf die Entscheidungsfreiheit der regionalen Kommissionen bestimmt der GAV des Heizungs- und Lüftungsgewerbes allerdings: "Der PLK (Paritätische Landeskommission, d.Verf.) steht das Recht zu, Beschlüsse und Entscheide lokaler, kantonaler oder regionaler paritätischer Kommissionen, die den Vereinbarungen der Gesamtarbeitsvertragsparteien widersprechen, zu annulieren" (3).

Die Paritätische Landeskommission des schweizerischen Spenglereigewerbes setzt sich aus mindestens je fünf Mitgliedern des SSIV einerseits und des SMUV andererseits zusammen (4). Die Anzahl der Kommissionsmitglieder kann auf vierzehn erhöht werden, wenn mit anderen Arbeitnehmerverbänden Parallelverträge abgeschlossen wurden. In diesem Falle ist dem CMV mindestens ein Sitz einzuräumen. Die Amtszeit der Mitglieder der Kommission beträgt zwei Jahre. Wiederwahl ist zulässig (5). Die Konstituierung nimmt die Kommission selbst vor. Präsidium und Sekretariat sind von Amtszeit zu Amtszeit zwischen den Parteien zu wechseln (6).

Die Aufgaben der Landeskommissionen sind sehr vielfältig. Sie sollen am Beispiel der PLK des schweizerischen Spenglerei- und sanitären Installations-

---

(1) Vgl. Spenglerei-GAV, Art. 7, Abs. 2. Gleiche Regelung im Heizungs- und Lüftungsgewerbe, GAV, Art. 8 Abs. 2
(2) Vgl. Spenglerei-GAV, Art. 7, Abs. 2
(3) Heizungs- und Lüftungsgewerbe-GAV, Art.12, Abs.5
(4) Vgl. Spenglerei-GAV, Art. 7, Abs. 1
(5) Vgl. Spenglerei-GAV, Reglement der paritätischen Landeskommission, Anhang 2, Art. 4
(6) Vgl. ebenda, Art. 5

gewerbes dargestellt und untersucht werden. So sagt Artikel 7 des GAV zu den Aufgaben zunächst allgemein, daß sie in der Durchführung des GAV sowie in der Pflege der Zusammenarbeit beständen (1). Dann wird konkretisiert: "Sie organisieren je nach Bedürfnis gemeinsame Veranstaltungen zur Behandlung beruflicher und wirtschaftlicher Fragen, die beide Vertragsparteien oder ihre Sektionen berühren. Im übrigen behandeln die Paritätischen Kommissionen Fragen, die ihnen von den Vertragsparteien oder Sektionen vorgelegt werden, zuhänden der Vertragsparteien oder Sektionen und erstatten ihnen Bericht. Im gegenseitigen Einvernehmen kann die zuständige Paritätische Kommission ermächtigt werden, gewisse Geschäfte von Fall zu Fall abschließend zu behandeln" (2). Weiterhin hat die Landeskommission sehr wichtige Funktionen im Bereich des Schlichtungs- und Schiedswesens wahrzunehmen, auf die wir noch in einer separaten Untersuchung zurückkommen (3).

Bei Verletzungen des GAV kann die Landeskommission "Verwarnungen aussprechen, Nachzahlungen, Schadensersatz und Konventionalstrafen verfügen oder andere, ihr zweckmäßig erscheinende Anordnungen treffen, welche geeignet sind, die Erfüllung des GAV ... sicherzustellen" (4). Die Vertragsparteien haben die gemeinsame Durchführung des GAV im Sinne von Art. 357 b OR vereinbart (5). Gegen eingeschrieben zugestellte Urteile der Landeskommission kann zuhänden des vertraglichen Schiedsgerichts mittels eingeschriebenen Briefes Rekurs erhoben werden (6).

So typisch die paritätischen Landeskommissionen für die Schweizer Vertragspraxis sind, so muß doch ab-

---

(1) Vgl. Spenglerei-GAV, Art. 7, Abs. 1
(2) Vgl. ebenda, Art. 7, Abs. 3
(3) Vgl. die Ausführungen hierzu auf S. 178 ff.
(4) Vgl. Spenglerei-GAV, Art. 7, Abs. 7
(5) Vgl. ebenda, Art. 2
(6) Vgl. Spenglerei-GAV, Reglement der paritätischen Landeskommission, Anhang 2, Art. 12

schließend festgestellt werden, daß im Bereich der Maschinenindustrie die Zusammenarbeit der Sozialpartner auf diese Art nicht konstitutionalisiert worden ist. Im Metallgewerbe stellen sie jedenfalls das Hauptelement der sozialpartnerischen Zusammenarbeit dar.

D. Zusammenfassung

Abschließend wollen wir die Ergebnisse der vorstehenden Analyse noch einmal übersichtlich in Thesenform zusammenfassen:

1. In beiden Staaten haben die Sozialpartner in der Maschinenindustrie sowie im Metallgewerbe auf kollektivvertraglichem Wege gemeinsame Institutionen vereinbart, die die Durchführung der verschiedensten Aufgaben zum Gegenstand haben.
2. Die den gemeinsamen Institutionen übertragenen Aufgaben sind eine Funktion der rechtlichen Möglichkeiten in den betreffenden Staaten sowie von den Zielvorstellungen der Sozialpartner.
3. Im ersten Komplex der Untersuchung der gemeinsamen Institutionen zur Behandlung von Berufsbildungs-, Arbeitsplatz- und allgemeinen Wirtschaftsfragen zeigt sich, daß in den Maschinenindustrien Deutschlands und der Schweiz die verschiedensten vertraglichen Ansätze auf diesem Sektor gemacht wurden, während im Handwerk und Gewerbe beider Länder überwiegend keine nachhaltigen Ergebnisse in der Vertragspraxis festzustellen sind, wenn man von den paritätischen Stellenvermittlungen im Schweizer Gewerbe einmal absieht.

4. Bei den gemeinsamen Institutionen zur Personalfürsorge- und Wohlfahrt fallen die sehr ausgebauten vertraglichen Regelungen im Schweizer Metallgewerbe und auch in der Uhrenindustrie auf. In den Maschinenindustrien beider Staaten sind auf diesem Sektor kaum gemeinsame Institutionen auf Verbandsebene anzutreffen. Offenbar werden - aus verschiedenen Gründen - Regelungen auf Betriebsebene bevorzugt. Im deutschen Metallhandwerk sind ebenfalls keine tariflichen Bestimmungen feststellbar.

5. Die Berufskommissionen bzw. paritätischen Landeskommissionen stellen ohne Zweifel einen Höhepunkt und das eigentliche Herzstück in der kollektivvertraglichen Zusammenarbeit der Sozialpartner dar. Sie gehören mit ihrem umfassenden Aufgabenbereich und ihren weitgehenden Kompetenzen zum festen Bestandteil der Gesamtarbeitsverträge im Schweizer Metallgewerbe. In der Schweizer Maschinenindustrie sowie in der Bundesrepublik fehlen sie gänzlich.

III. Insbesondere: Die gemeinsamen Organe für das Schlichtungs- und Schiedswesen

A. Einführung

1. Allgemeine Grundlagen

Neben den Regelungen zur Friedenspflicht und den Bestimmungen über die Durchführung und Kontrolle von Kollektivverträgen ist es von hervorragender Wichtigkeit, in welcher Weise die Fragen des Schlichtungs- und Schiedswesens geregelt sind. Wir werden zu untersuchen haben, inwieweit sich die Sozialpartner hierbei gemeinsamer Gremien bedienen.

Eine Institutionalisierung und Kontrolle von allfälligen Konfliktverläufen trägt erheblich zur Minderung der Gewaltsamkeit und der Intensität von Auseinandersetzungen bei (1). Ehe die einzelnen vertraglichen Regelungen untersucht werden, soll aufgezeigt werden, welcher Art die entstehenden Konflikte sein können.

In der Literatur unterscheidet man zwischen Rechtsstreitigkeiten und Regelungsstreitigkeiten (2). Zu den Rechtsstreitigkeiten werden alle Auseinandersetzungen gerechnet, die sich aufgrund eines bestehenden Kollektivvertrages ergeben können. So gehören hierzu Konflikte, die sich aus der Verletzung von Kollektivvertragsvorschriften und -Normen ergeben können ebenso wie Auslegungs- und Durchführungsfragen des Vertrages (3). Die Rechtsstreitigkeiten können einerseits zwischen den tarifunterworfenen Dienstvertragsparteien entstehen, also zwischen dem einzelnen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, andererseits auch zwischen den Verbänden, den Gewerkschaften und Arbeitgeberorganisationen (4).

Bei den Regelungsstreitigkeiten (5) handelt es sich um Dispute über Fragen, für die es bisher noch keine kollektivvertragliche Grundlage gibt. Sie soll erst noch durch einen zwischen den Sozialpartnern abzuschließenden Vertrag geregelt werden (6).

---

(1) Vgl. J. Stahn, S. 114 und E. Schweingruber/ F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 71
(2) Vgl. hierzu u.a. H. Raupach, S. 17
(3) Vgl. H. Theiler, S. 26 ff.
(4) Vgl. W. Zähner, S. 38 ff.
(5) In der Literatur findet sich auch der Begriff "Interessenkonflikte", den wir auch verwenden werden; vgl. W. Zähner, S. 38 f. und H. Theiler, S. 26 ff.
(6) Vgl. H. Raupach, S. 17 f.

Im Prinzip interessieren für die Frage der Beurteilung der Sozialpartner nur kollektivvertragliche Regelungen im Hinblick auf die beteiligten Verbände. Doch herrscht in der Schweizer Gesamtarbeitsvertragspraxis die Tendenz vor, Einzelstreitigkeiten zu Verbandsangelegenheiten zu machen (1), so daß diese hier mitbetrachtet werden sollen.

In sehr vielen Kollektivverträgen wird nicht exakt zwischen der "Schlichtung" und der "Schiedsgerichtsbarkeit" unterschieden. Während die Schiedsgerichtsbarkeit Streitigkeiten über die Auslegung bestehender Kollektivverträge lösen soll, ist es das Ziel der Schlichtung, Hilfeleistung bei Abschluß, Ergänzung und Erneuerung von Gesamtarbeitsverträgen zu geben (2). Da diese Begriffe häufig in der Praxis ineinander übergehen, soll in diesem Kapitel der gesamte Komplex des Schlichtungs- und Schiedswesens anhand der bestehenden Kollektivverträge in der Maschinenindustrie und im Metallgewerbe behandelt werden.

Theiler weist auf die Vorteile hin, die generell die kollektivvertraglichen Regelungen des Schlichtungs- und Schiedswesens gegenüber staatlichen Gerichten besitzen (3): Er ist der Auffassung, daß kollektivvertragliche Regelungen sowohl für Rechts- als auch Regelungsstreitigkeiten einerseits wie auch für Einzel- oder Kollektivkonflikte zugleich zuständig sein könnten. Das Verfahren sei kürzer, billiger und weniger formalistisch, die jeweiligen Richter und Vermittler immer Fachleute. Darüber hinaus könnten die Beteiligten vor einer vertraglich eingerichteten Instanz ungezwungener auftreten und könnten - falls erwünscht und förderlich - die Öffentlichkeit ausschalten.

---

(1) Vgl. H. Theiler, S. 25
(2) Vgl. J. Stahn, S. 119 und Kröller, S. 173
(3) Vgl. H. Theiler, S. 43 ff.

2. Zur Rechtslage in der Schweiz und in Deutschland

a) bei Rechtskonflikten

Bevor wir uns der Analyse der Kollektivvertragsbestimmungen zum Schlichtungs- und Schiedswesen zuwenden, sollen zunächst in gebotener Kürze die entsprechenden Bestimmungen des Rechts beider Staaten untersucht werden. Beginnen wir mit der Schweiz.

Rechtsstreitigkeiten aufgrund eines bestehenden individuellen Arbeitsverhältnisses zwischen einem einzelnen Arbeitgeber sowie dessen Arbeitnehmer können durch Einzelschiedsklauseln der tariflich vereinbarten Schiedsgerichtsbarkeit unterstellt werden. Sie sind prinzipiell zulässig (1) und können den staatlichen Rechtsweg ausschließen (2). Darüber hinaus bestehen jedoch in verschiedenen Kantonen Arbeitsgerichte, die aber zumeist nur bis zu einem gewissen Wert des Streitgegenstandes zuständig sind. Zum Teil sind auch gewisse Streitigkeiten aus bestimmten Arbeitsverhältnissen ausgeschlossen (3).

Im Gegensatz zur Schweizer Regelung können Rechtsstreitigkeiten zwischen einzelnen Arbeitgebern und Arbeitnehmern nach deutschem Recht im Prinzip nicht durch Einzelschiedsklauseln im Kollektivvertrag einem Schiedsgericht unter Ausschluß der staatlichen Arbeitsgerichtsbarkeit zur Entscheidung übertragen

---

(1) Vgl. W. Hug, 'Rechtsvergleichende Betrachtung', S. 24; Die Verschiedenheiten der Zivilprozeßgesetze der einzelnen Kantone sind allerdings zu beachten.
(2) Vgl. ebenda, S. 11
(3) Vgl. ebenda, S. 24; Zur Organisation der Arbeitsgerichtsbarkeit der Schweiz vgl. auch H. Thalmann-Antenen, S. 11 ff.

werden (1). Für Einzelstreitigkeiten dieser Art sind allein die allgemeinen staatlichen Arbeitsgerichte als Sondergerichte zuständig und zwar "unter Ausschluß der ordentlichen Gerichte und ohne Rücksicht auf den Wert des Gegenstandes" (2).

Entstehen Rechtsstreitigkeiten zwischen den Parteien des Kollektivvertrages, so sind in der Bundesrepublik hierfür - falls nichts anderes vereinbart wurde - gleichfalls die Arbeitsgerichte zuständig, während in der Schweiz die Beurteilung dieser Streitigkeiten in die Zuständigkeit der ordentlichen Gerichte fällt (3).

Nach den Rechten Deutschlands und der Schweiz ist es aber möglich, die Zuständigkeit der staatlichen Gerichte bei kollektiven Rechtsstreitigkeiten auszuschließen und vertragliche Schiedsgerichte zu installieren (4). Auf die schweizerischen Einigungsstellen kommen wir im nächsten Abschnitt zu sprechen. (5)

---

(1) Nach § 101 Abs.2 ArbGG können heute nur noch Schiedsklauseln für Streitigkeiten aus Einzelarbeitsverhältnissen vereinbart werden, wenn es sich um Tarifverträge handelt, deren persönlicher Geltungsbereich überwiegend Bühnenkünstler, Filmschaffende, Artisten oder nach § 481 HGB zur Schiffsbesatzung gehörende Personen umfaßt. Vgl. hierzu Hueck-Nipperdey-Stahlhacke, S. 69

(2) Vgl. W. Hug, 'Rechtsvergleichende Betrachtung', S. 24

(3) Vgl. W. Hug, 'Rechtsvergleichende Betrachtung', S. 24. Ergänzend sei an dieser Stelle auf die Vorschriften des deutschen Betriebsverfassungsgesetzes hingewiesen, das in § 76 vorsieht, daß bei Bedarf zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eine paritätisch besetzte Einigungsstelle mit einem unparteiischen Vorsitzenden gebildet werden kann. Sie kann tätig werden bei Fragen, die zum Aufgabenbereich des Betriebsrates gehören. Sie ist ein Organ der Betriebsverfassung, kann aber durch eine tarifvertraglich vereinbarte Schlichtungsstelle ausgeschlossen werden (§ 76, Abs.8).

(4) Vgl. W. Hug, 'Rechtsvergleichende Betrachtung', S. 24

(5) Vgl. S. 173 f.

b) bei Interessenkonflikten

Hierbei handelt es sich - wie bereits ausgeführt - um den Bereich von Konflikten, die dann entstehen, wenn unter den Beteiligten keine Einigung über den Abschluß eines neuen Vertrages erzielt werden kann. Auch hier lassen sich im Prinzip Konflikte individueller und kollektiver Art unterscheiden, wenngleich man, Theiler folgend, die erstgenannte Kategorie, nämlich die individuellen Streitigkeiten, wegen ihrer geringen Bedeutung aus der weiteren Betrachtung ausscheiden kann (1). Von großer Wichtigkeit sind ausschließlich die kollektiven Interessenkonflikte.

In der Bundesrepublik Deutschland bestehen "nahezu keine faktisch wirksamen Regelungen über das Eingreifen des Staates in Tarifkonflikte dieser Art" (2). Es fehlt "sowohl der gesetzliche Zwang zur Schaffung freiwilliger Schlichtungsvereinbarungen als auch die Möglichkeit des Staates, zwangsweise ein behördliches Schlichtungsverfahren in Gang zu setzen" (3). Es ist andererseits gesetzlich unbeschränkt zulässig, vertragliche Schlichtungsstellen für Gesamtstreitigkeiten zu vereinbaren (4).

Anders liegen die Verhältnisse in der Schweiz, wo behördlicherseits für kollektive Streitigkeiten Einigungsämter zur Verfügung gestellt werden (5). Für Konflikte, die über das Gebiet eines Kantons hinausgehen, ist die eidgenössische Einigungsstelle zuständig. Für Streitigkeiten innerhalb eines Kan-

(1) Vgl. H. Theiler, S. 22
(2) H.J. Weitbrecht, S. 193
(3) Ebenda, S. 194
(4) Vgl. W. Hug, 'Rechtsvergleichende Betrachtung' S. 12
(5) Zu den folgenden Ausführungen vgl. F.H. Heither, S. 130 ff. sowie die dortigen Literaturhinweise. Bemerkenswert ist die Tatsache, daß vom alten eidgen. Fabrikgesetz von 1919 einzig noch die Art. 30,31 und 33-35 über die Kanton. Einigungsstellen in Kraft sind (Art. 72, Abs. 2 Arbeitsgesetz (1964).

tons sind die ständigen kantonalen Einigungsstellen zuständig, die zumeist aus einem Präsidenten sowie Vertretern der Parteien oder aus Neutralen zusammengesetzt sind. "Aus Gründen der Zweckmäßigkeit versuchen die Einigungsstellen ... in Interessen- und Rechtsstreitigkeiten zu vermitteln" (1). Heither meint sogar, daß den Gesetzgebern bei der Aufzählung der Aufgaben "der grundsätzliche Unterschied zwischen Schlichtung und Rechtsprechung wohl nicht ganz bewußt war" (2). Die eidgenössische Einigungsstelle kann nur auf Ersuchen einer oder beider Parteien ein Einigungsverfahren einleiten. In einigen Kantonen besteht auch die Möglichkeit, von Amts wegen ein Verfahren einzuleiten. Ausgeschlossen ist dies jedoch in den Fällen, wo eine vertraglich vereinbarte Einigungsstelle besteht und diese in der Angelegenheit tätig geworden ist. Damit gilt also der absolute Vorrang der vertraglichen Einigungsstellen vor denjenigen des Staates (3).

B. Die Analyse der bestehenden Verträge

1. Schweiz

a) in der Maschinenindustrie

Das Verfahren zur Behandlung und Beilegung von Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten ist für den Bereich der Schweizer Maschinenindustrie im Friedensabkommen geregelt und somit Bestandteil dieses Kollektivvertrages. Dem Einigungs- und Schiedsverfahren kommt eine besondere Bedeutung zu, da sich die Vertragspartner verpflichten, "unbedingt

---

(1) F.H. Heither, S. 132
(2) Ebenda, S. 132
(3) Vgl. H. Thalmann-Antenen, S. 28

den Arbeitsfrieden zu wahren" (1). Damit verzichten sie vertraglich auf jegliche Kampfmaßnahmen, gleichgültig ob es sich um Rechts- oder Interessenkonflikte handeln mag. Es gilt die absolute Friedenspflicht als vereinbart (2).

Meinungsverschiedenheiten und Konflikte sollen nach den Vorschriften des Friedensabkommens in erster Linie in den Betrieben beigelegt werden. So bestimmt Artikel 6 a, Abs. 2, daß persönliche Anliegen eines einzelnen Arbeitnehmers auf dem Dienstweg zu behandeln sind. Er kann sich jedoch durch die Betriebskommission unterstützen lassen, die generell die innerbetriebliche Vertretung der Arbeitnehmer in bezug auf die sich bei der Anwendung dieser Vereinbarung ergebenden Fragen wahrzunehmen hat (3). "Im Streitfall", so bestimmt das Friedensabkommen weiter, "werden Ansprüche der einzelnen Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis durch den ordentlichen Richter entschieden. Dabei kann sich der Arbeitnehmer durch seine Gewerkschaft oder einen anderen Rechtsvertreter vertreten lassen" (4).

Auch kollektive Streitigkeiten, Angelegenheiten von allgemeiner Tragweite, die die dem Friedensabkommen unterstellten Arbeitnehmer oder Teile davon betreffen und mit dem Arbeitsverhältnis im Zusammenhang stehen, sollen zunächst zwischen der Betriebskommission und der Firmenleitung behandelt und geregelt werden (Stufe 1) (5). Gelingt hier keine Einigung, so können auf Veranlassung einer Seite die beiden Vertragsparteien zur "Abklärung und Vermittlung" in folgenden Fällen beigezogen werden (Stufe 2) (6).

---

(1) Friedensabkommen, Art. 2, Abs. 1
(2) Vgl. auch die Ausführungen auf S.
(3) Vgl. Friedensabkommen, Art. 5, Abs. 2
(4) Ebenda, Art. 6 a, Abs. 2
(5) Ebenda, Art. 6 a, Abs. 1
(6) Ebenda, Art. 6 b, Abs. 1

(a) allgemeine Lohnänderungen,
(b) Abweichungen von der normalen Arbeitsdauer,
(c) Einführung und Durchführung von Lohnbewertungs- und Leistungslohnsystemen und
(d) Auslegung und Anwendung dieser Vereinbarung.

Während die ersten drei Punkte (a - c) Interessenkonflikte auf Betriebsebene umfassen, beinhaltet der letzte Punkt (d) Konflikte rechtlicher Art. Formelle Vorschriften für das Einigungsverfahren enthält das Friedensabkommen bis zu dieser Stufe nicht.

Kommt keine Einigung zustande, so wird der Fall einer Schiedsstelle (Stufe 3) unterbreitet (1), die von Fall zu Fall neu besetzt wird (2). Sie besteht aus einem mit richterlicher Unabhängigkeit ausgerüsteten Vorsitzenden sowie zwei sachverständigen Mitgliedern (3). "Je ein Mitglied wird vom Vorsitzenden aufgrund der Vorschläge der beidseitigen Parteien bestimmt", während der Vorsitzende selbst von den Parteien für jeden Fall neu benannt wird. "Für das Verfahren gelten die Bestimmungen der Zürcherischen Zivilprozeßordnung, sofern die Parteien im Einzelfall nichts anderes bestimmen" (4).

Die Schiedsstelle kann vor der Fällung eines Entscheides einen Schlichtungsvorschlag unterbreiten (5). Ein Entscheid erfolgt durch einfaches Stimmenmehr (6).

Artikel 6 d des Friedensabkommens bestimmt nun zusätzlich, daß in besonderen Fällen, die nicht in

---

(1) Vgl. Friedensabkommen, Art. 6 c, Abs. 1
(2) Vgl. ebenda, Art. 6 c, Abs. 2
(3) Vgl. ebenda, Art. 6 c, Abs. 2
(4) Friedensabkommen, Art. 6 c, Abs. 3
(5) Vgl. ebenda, Art. 6 c, Abs. 1
(6) Vgl. ebenda, Zürcher ZPO, § 362, Abs. 2

der oben angegebenen Aufstellung erscheinen, ebenfalls die beidseitigen Vertragsparteien im Einvernehmen zwischen Firma und Betriebskommission beigezogen werden können, ohne daß aus dem Vertragstext eine Definition der "besonderen" Fälle herauszulesen wäre. Kommt eine Einigung nicht zustande, "so kann im beidseitigen Einvernehmen die Schiedsstelle angerufen werden".

"Treten Meinungsverschiedenheiten der Vertragsparteien über die Verletzung der Vereinbarung auf oder bei Differenzen über die Auslegung der Vereinbarung, die über den Rahmen einer einzelnen Firma hinausgehen, suchen sich die Vertragsparteien zu verständigen" (Stufe 1). Erfolgt keine Einigung, so kann die Schiedsstelle angerufen werden (Stufe 2). Diese kann der fehlbaren Partei Konventionalstrafen auferlegen (1).

Bedarf während der Vertragsdauer nach Meinung einer Partei eine wichtige Frage des Arbeitsverhältnisses einer Abklärung, einer Änderung oder Ergänzung der Vereinbarung oder einer neuen Vereinbarung, so sind die Vertragsparteien zu Verhandlungen verpflichtet, die nach dem Grundsatz von Treu und Glauben geführt werden sollen. "Solange keine Einigung erzielt bzw. keine neue Lösung gefunden ist, gelten die bestehenden Bestimmungen" weiter (kollektive Interessenstreitigkeiten) (2).

Abschließend bleibt folgendes festzustellen: Die Schiedsstelle des Friedensabkommens ist nur für Kollektivstreitigkeiten zuständig, die sich entweder auf der Betriebsebene oder oberhalb dieser ereignen. Sie bearbeitet sowohl Interessen- wie auch Rechtskonflikte in dem dargelegten Rahmen. Für kol-

---

(1) Vgl. zu diesem Absatz Friedensabkommen, Art. 7b
(2) Ebenda, Art. 7c

lektive Interessenkonflikte, die auf eine Änderung des Friedensabkommens hinauslaufen, hat die Schiedsstelle überraschenderweise keine Kompetenz. - Die Beurteilung individueller Ansprüche wird im wesentlichen dem ordentlichen Richter überlassen.

b) im Metallgewerbe

Ebenso wie in der Maschinenindustrie ist auch in den Gesamtarbeitsverträgen des Schweizer Metallgewerbes das Schlichtungs- und Schiedswesen fester Bestandteil der jeweiligen Kollektivverträge. Diese Aussage trifft auch für das schweizerische Spenglerei- und sanitäre Installationsgewerbe zu, deren diesbezügliche Regelungen wir anschließend näher untersuchen wollen. Wie in der Maschinenindustrie haben auch die Sozialpartner im Spenglereigewerbe die absolute Friedenspflicht vereinbart (1).

aa) Die Institutionen: Paritätische Landeskommission und das Schiedsgericht

Im schweizerischen Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbe sind zwei Institutionen mit dem Schlichtungs- und Schiedswesen befaßt: die Paritätische Landeskommission und das Schiedsgericht. Ehe wir auf deren Zuständigkeiten sowie auf die Verfahren eingehen, soll der organisatorische Aufbau und die Zusammensetzung dieser gemeinsamen Gremien untersucht werden.

Die Paritätische Landeskommission setzt sich aus mindestens je fünf Mitgliedern des SSIV einerseits

(1) Vgl. Spenglerei-GAV, Art. 6

sowie des SMUV andererseits zusammen (1). Die Parteien sind verpflichtet, für eine rechtzeitige Entsendung ihrer Delegierten zu sorgen und für den Fall einer Verhinderung von vornherein Ersatzmänner zu bestimmen. Es handelt sich hierbei um eine ständige, paritätisch besetzte gemeinsame Institution, deren Mitglieder für zwei Jahre (mit der Möglichkeit der unbeschränkten Wiederwahl) gewählt werden. Die Konstituierung nimmt die Kommission selbst vor, "wobei das Präsidium und das Sekretariat von Amtsdauer zu Amtsdauer zwischen den Parteien zu wechseln sind" (2). Die Kommission ist beschlußfähig, wenn mindestens je vier ständige Mitglieder oder ständige Ersatzmänner anwesend sind.

Dem Schiedsgericht (3) gehören als Präsidenten ein Jurist an sowie zwei Unparteiische, von denen je eine Partei ein Mitglied ernennen kann. Sofern es eine Seite verlangt, können zusätzlich beide Parteien je zwei Vertreter entsenden. Können sich die Parteien innerhalb von 14 Tagen nach Anrufung des Schiedsgerichts nicht auf einen Präsidenten einigen, bzw. sie versäumen die Frist zur Nennung ihres Schiedsrichters, "so werden die anstehenden Wahlen durch die staatsrechtliche Kammer des Bundesgerichtes vorgenommen" (4). Das Schiedsgericht ist eine nicht ständige Einrichtung. Es wird bei jeder Klage neu bestellt.

---

(1) Vgl. Spenglerei-GAV, Art. 7. Werden Parallelverträge mit anderen Arbeitnehmerverbänden abgeschlossen, so kann die Mitgliederzahl auf höchstens 14 erhöht werden, wobei dem GMV mindestens ein Sitz eingeräumt wird.
(2) Spenglerei-GAV, Reglement der paritätischen Landeskommission, Anhang 2, Art. 5
(3) Vgl. Spenglerei-GAV, Art. 15
(4) Ebenda, Art. 15, Abs. 2

bb) Zuständigkeiten und Verfahren

Sowohl die Paritätische Kommission wie auch das Schiedsgericht werden bei individuellen Rechtskonflikten wie auch bei kollektiven Rechts- und Interessenstreitigkeiten tätig. Neben dieser Tätigkeit werden im GAV der Paritätischen Landeskommission noch andere Zuständigkeiten übertragen: allgemeine Durchführung des GAV, Pflege der Zusammenarbeit, Organisierung von gemeinsamen Veranstaltungen zu beruflichen und wirtschaftlichen Fragen. Darüber hinaus sind alle Fragen zu behandeln, die ihr von den Vertragsparteien oder Sektionen vorgelegt werden (1).

Bei Streitigkeiten aus dem Einzelarbeitsverhältnis (individuelle Rechtskonflikte) kann die Paritätische Kommission sowohl durch die Vertragsparteien als auch durch die dem GAV unterstellten Arbeitgeber und Arbeitnehmer angerufen werden. Bei entsprechenden Verletzungen des GAV stehen ihr eine Anzahl von Mitteln offen, um die Erfüllung des GAV sicherzustellen (2). "Die Paritätische Kommission kann bei Streitigkeiten aus Arbeitsverhältnissen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermitteln, jedoch bleibt bei Nichteinigung der Entscheid des zuständigen Zivilrichters vorbehalten" (3).

Im Hinblick auf die kollektiven Rechtsstreitigkeiten, die sich aus dem bestehenden GAV und dessen

---

(1) Vgl. Spenglerei-GAV, Art. 7, Abs. 3; Vgl. auch S. 163 ff.
(2) Vgl. ebenda, Reglement der paritätischen Landeskommission, Anhang 2, Art. 11: "In Fällen, da Lohn-, Zulagen-, Feriengelder oder dergleichen nicht ordnungsgemäß ausgerichtet worden sind, ist der vorenthaltene Betrag zugunsten des Arbeiters an die paritätische Landeskommission nachzuzahlen". Bußen bis 25% der vorenthaltenen Summen sind zu verhängen.
(3) Spenglerei-GAV, Art. 7, Abs. 7

Auslegung ergeben, ist ein mehrstufiges Verfahren anwendbar, das mit Verhandlungen der Vertragsparteien beginnt (Stufe 1) (1). Führen diese nicht zum Erfolg, so ist die Streitigkeit zum Gegenstand einer Vermittlungsverhandlung durch die Paritätische Landeskommission zu machen (Stufe 2) (2). Hierzu bedarf es eines schriftlich begründeten Antrages seitens einer Partei. Erfolgt auch hier keine Einigung, so unterliegt die Entscheidung der Streitigkeit der obligatorischen Schiedsgerichtsbarkeit (Stufe 3), deren Urteil endgültig und für beide Seiten verbindlich ist (3).

Bei den kollektiven Interessenkonflikten, die entstehen, wenn während der Geltungsdauer des Vertrages Änderungen einzelner Bestimmungen des normativen Teils gefordert werden, wozu jede Partei befugt ist, müssen beide Seiten versuchen, eine Verständigung durch Verhandlungen zu erreichen (Stufe 1) (4). Gelingt dies nicht, so können die Parteien ihre Vorschläge direkt dem Schiedsgericht zur Entscheidung unterbreiten (5).

Anders verhält es sich mit kollektiven Streitigkeiten über allgemeine Veränderungen der effektiven Löhne, die nicht Gegenstand des normativen Vertragsteils sind (6). Die Verhandlungskompetenz steht in diesen Fragen der Paritätischen Landeskommission zu (Stufe 1), die bei Einstimmigkeit der stimmberechtigten Mitglieder für die Vertragsparteien und deren Mitglieder rechtsverbindlich entscheiden kann. Sollte jedoch kein einstimmiger Beschluß zustande kommen, so kann der Streitfall von

---

(1) Vgl. Spenglerei-GAV, Art. 14, Abs. 1
(2) Vgl. ebenda, Art. 14, Abs. 1
(3) Vgl. ebenda, Art. 14, Abs. 2
(4) Vgl. ebenda, Art. 17, Abs. 3
(5) Vgl. ebenda, Art. 17, Abs. 3 und Art. 15, Abs. 5, Buchstabe b
(6) Vgl. ebenda, Art. 7, Abs. 4

einer Vertragspartei dem vertraglichen Schiedsgericht zur endgültigen Beurteilung überwiesen werden (Stufe 2) (1).

Abschließend bleibt festzustellen, daß die Sozialpartner des Schweizer Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes die Behandlung und Beurteilung von individuellen Rechtskonflikten im wesentlichen dem zuständigen Zivilrichter überlassen. Bei kollektiven Rechts- wie auch Interessenstreitigkeiten sind jeweils mehrstufige Verfahren vorgesehen, bei denen die endgültigen Entscheidungen durch das Schiedsgericht gefällt werden.

c) Ein Vergleich

Stellt man die Untersuchungsergebnisse über die Schlichtungs- und Schiedsgerichtsvereinbarungen in der Schweizer Maschinenindustrie und im Metallgewerbe gegenüber, so lassen sich folgende Feststellungen treffen:

1. In beiden Branchen sind die betreffenden Verfahren fester Bestandteil der jeweiligen Gesamtarbeitsverträge. Sowohl in der Maschinenindustrie wie im Metallgewerbe herrschen darüber hinaus Vereinbarungen über die absolute Friedenspflicht vor.
2. Die Bearbeitung und Beurteilung individueller Rechtskonflikte wird in beiden Wirtschaftszweigen im Kern dem jeweiligen Zivilrichter überlassen.
3. Sowohl in der Maschinenindustrie wie auch im Metallgewerbe sind bei kollektiven Streitigkeiten mehrstufige Verfahrenszüge vorgesehen, wo-

(1) Vgl. ebenda auch Art. 15, Abs. 5, Buchstabe c des Spenglerei-GAV

bei im Friedensabkommen nur eine gemeinsame Institution eingeschaltet ist, im Spenglerei-GAV hingegen zwei.

4. Kollektive Rechtsstreitigkeiten werden in beiden Zweigen abschließend durch das Schiedsgericht beurteilt.

5. Bei kollektiven Interessenstreitigkeiten besteht ein gravierender Unterschied: Während im Metallgewerbe das Schiedsgericht diese Fälle ebenfalls abschließend beurteilen kann, besteht die Möglichkeit in der Maschinenindustrie nicht. Hier finden bei kollektiven Interessenstreitigkeiten Verhandlungen zwischen den Vertragspartnern statt. Wird hierbei keine Einigung erzielt, bleibt die ursprüngliche Regelung in Kraft.

6. In der Praxis sind schiedsgerichtliche Erledigungen in der Schweiz selten vorgekommen.

2. Deutschland

a) in der Maschinenindustrie

Für die deutsche Maschinen- und Metallindustrie wurden die Fragen des Schlichtungswesens auf nationaler Ebene durch den Abschluß einer "Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung" zwischen der IG Metall und Gesamtmetall in der Form eines eigenständigen separaten Kollektivvertrages geregelt (1). Die Schlichtungsvereinbarung enthält Verfahren zur Regelung von kollektiven Interessenkonflikten bei regionalen

---

(1) Vereinbarung vom 12.5.1964 in der Fassung vom 1.10.1973 zwischen Gesamtmetall, vertreten durch den Vorstand, und 17 regionalen Mitgliedsverbänden von Gesamtmetall einerseits sowie der IG Metall, vertreten durch den Vorstand, zugleich für deren Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen andererseits (zit. Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung),
Vgl. die Arbeiten von H. Güntner, B. Keller und D. Kirchner

und nationalen Kollektivverhandlungen sowie bei ausgebrochenen Streiks. Die Vereinbarung beinhaltet darüber hinaus ein Verfahren für kollektive Rechtsstreitigkeiten, jedoch nur für solche Konflikte, die sich aus der vorliegenden Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung selbst ergeben: Streitigkeiten aus dem Wortlaut, dem Inhalt, der Auslegung und der Anwendung sowie hinsichtlich des Bestehens oder Nichtbestehens der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung (1). Für die sonstigen individuellen und kollektiven Rechtsstreitigkeiten sind Verfahren in den einzelnen regionalen Kollektivverträgen vorgesehen, auf die wir noch eingehen werden. Der Vollständigkeit halber muß erwähnt werden, daß in Deutschland die relative Friedenspflicht im Vordergrund der Tarifverträge steht (2).

aa) bei kollektiven Interessenstreitigkeiten

(1) Die Institutionen

Da in der Bundesrepublik Deutschland Kollektivverhandlungen auf regionaler Ebene überwiegen (3), beschränken wir uns bei der Untersuchung des kollektiven Schlichtungswesens auf die Verfahren für regionale Auseinandersetzungen (4). Die Errichtung und Zuständigkeit der Schlichtungsstellen richtet sich grundsätzlich nach dem räumlichen Geltungsbereich der Tarifverträge (5). Die Schlichtungsstellen setzen sich aus einem stimmberechtigten unparteiischen Vorsitzenden, einem nicht stimmberechtigten unparteiischen Vorsitzenden sowie aus zwei

(1) Vgl. Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung, § 15 ff.
(2) Vgl. S. 106
(3) Vgl. S. 88 f.
(4) Vgl. Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung, § 1 ff.
(5) Vgl. ebenda, § 2, Abs. 1

stimmberechtigten Parteibeisitzern zusammen. Auf Antrag einer Partei kann die Zahl der stimmberechtigten Parteibeisitzer auf je drei erhöht werden (1).

Die beiden Vorsitzenden sollen gemeinschaftlich und unverzüglich nach Abschluß der Vereinbarung von den Vertragsparteien für die Dauer von vier Jahren bestimmt werden. Kommt ausnahmsweise eine gemeinschaftliche Benennung nicht zustande, so kann jede Tarifvertragspartei eine geeignete Persönlichkeit benennen. Diese Vorschläge gelten dann als gemeinschaftlich vorgenommen (2). Nach Ablauf von vier Jahren wiederholt sich das Verfahren, wobei eine Wiederwahl der betreffenden Personen möglich ist (3).

Die beiden Vorsitzenden wechseln sich als stimmberechtigte Verhandlungsleiter von Verfahren zu Verfahren ab. Über die Reihenfolge einigen sich die Tarifvertragsparteien. Sollte keine Einigung möglich sein, so entscheidet das Los darüber, welche Persönlichkeit das Stimmrecht zuerst ausübt (4). Es ist darüber hinaus genauestens vertraglich festgelegt, welche Regelungen gelten sollen, wenn ein stimmberechtigter Vorsitzender dauernd oder vorübergehend ausfällt bzw. verhindert ist (5).

Die Parteibeisitzer werden für jedes Schlichtungsverfahren von den beiden Tarifvertragsparteien gegenüber den jeweiligen Geschäftsstellen sowie gegenüber den beiden Vorsitzenden innert bestimmter Fristen neu benannt (6).

---

(1) Vgl. Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung, § 2, Abs. 2
(2) Vgl. ebenda, § 2, Abs. 4
(3) Vgl. ebenda, § 2, Abs. 6
(4) Vgl. ebenda, § 2, Abs. 5
(5) Vgl. ebenda, § 2, Abs. 7 - 12. Eine eingehendere Darstellung würde hier zu weit führen.
(6) Vgl. ebenda, § 3, Abs. 2

Ähnliche Vorschriften gelten für die Errichtung der "besonderen Schlichtungsstelle", die dann amtiert, wenn die streitenden Tarifvertragsparteien während eines Streiks oder einer Aussperrung übereingekommen sind, ein Schlichtungsverfahren einzuleiten (1). Hierbei soll von den jeweils zu benennenden Parteibeisitzern je einer dem Vorstand der IG Metall und dem Vorstand von Gesamtmetall angehören (2). Die besondere Schlichtungsstelle wird "für alle unter die Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung fallenden Tarifbereiche errichtet" (3).

(2) Zuständigkeiten und Verfahren

Die Voraussetzungen für das Ingangsetzen des Schlichtungsverfahrens sind exakt vorgeschrieben: Es müssen zunächst Kollektivverhandlungen stattgefunden haben, die gescheitert sind (4), und es muß die Schlichtungsstelle angerufen worden sein. Letzteres können die Tarifvertragsparteien nach gescheiterten Verhandlungen binnen einer Frist von drei Werktagen gemeinsam tun. Geschieht dies nicht, so kann die Schlichtungsstelle binnen einer weiteren Frist von zwei Werktagen von jeder Tarifvertragspartei einseitig angerufen werden (5). Die Tarifvertragsparteien sind verpflichtet, sich auf das Schlichtungsverfahren einzulassen (6). Unterbleibt eine Anrufung des Schiedsgerichts, so findet kein Schlichtungsverfahren statt. Im anderen Falle muß die Schlichtungsstelle spätestens am

(1) Vgl. Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung, § 11
(2) Vgl. ebenda, § 11, Abs. 2
(3) Vgl. ebenda, § 10, Abs. 1
(4) Vgl. ebenda, § 1, Abs. 1 und 2: Die Verhandlungen sind gescheitert, wenn a) dies beide Tarifvertragsparteien gemeinsam feststellen, b) eine Partei dies der anderen Tarifvertragspartei schriftlich erklärt und c) eine Partei es schriftlich ablehnt, weiterzuverhandeln.
(5) Vgl. ebenda, § 1, Abs.4
(6) Vgl. ebenda, § 1, Abs.7

dritten Werktag nach der Unterrichtung des stimmberechtigten Vorsitzenden zusammentreten (1).

Die Verhandlungen der Schlichtungsstelle werden von dem stimmberechtigten Vorsitzenden geleitet und sind nicht öffentlich. Die Beschlüsse werden mit einfacher Mehrheit gefaßt, wobei Stimmenthaltung unzulässig ist (2).

Die Schlichtungsstelle hat in jedem Stadium des Verfahrens zu versuchen, eine Einigung herbeizuführen (3). Beide Parteien können auch die Schlichtungsstelle gemeinsam ersuchen, "durch Beschluß das Schlichtungsverfahren auszusetzen, um eine Einigung untereinander herbeizuführen" (4).

Wenn keine Einigung zustande kommt, soll die Schlichtungsstelle binnen fünf Werktagen nach dem ersten Zusammentreten den Kollektivvertragsparteien einen Einigungsvorschlag schriftlich unterbreiten und ihnen für dessen Annahme oder Ablehnung eine weitere Frist von maximal sechs Werktagen setzen (5). Wird der Einigungsvorschlag angenommen, so ist er unverzüglich von den Tarifvertragsparteien zu unterzeichnen. Er hat damit die Wirkung eines Tarifvertrages (6). Wird der Einigungsvorschlag von einer Tarifvertragspartei abgelehnt, so ist das Schlichtungsverfahren ergebnislos beendet (7). Dann erlöschen auch die Verpflichtungen der Parteien aus § 7 der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung, bis zur (ergebnislosen) Beendigung eines Schlichtungsverfahrens nicht wegen ihrer Forderungen zu streiken oder auszusperren (Ablauf der Friedenspflicht) (8).

---

(1) Vgl. Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung, § 3, Abs. 3
(2) Vgl. ebenda, § 4, Abs. 3
(3) Vgl. ebenda, § 5, Abs. 3
(4) Ebenda, § 5, Abs. 4
(5) Vgl. ebenda, § 6, Abs. 1 und 2
(6) Vgl. ebenda, § 6, Abs. 4
(7) Vgl. ebenda, § 6, Abs. 6
(8) 'Schlichtungszwang', verbunden mit der Friedenspflicht, stellt eine bedeutsame Ausdehnung der relativen Friedenspflicht dar.

Es ist auch zulässig, daß die Tarifvertragsparteien im voraus vereinbaren, einen Schlichtungsvorschlag anzunehmen, wenn er einstimmig oder mit qualifizierter Mehrheit beschlossen wird (1).

Ist der Arbeitskampf erst einmal ausgebrochen, so kann die schon erwähnte besondere Schlichtungsstelle von den Tarifvertragsparteien in Anspruch genommen werden. Für das Verfahren, die Verhandlungen und den Einigungsvorschlag der Schlichtungsstelle gelten die gleichen Vorschriften wie beim allgemeinen Schlichtungsverfahren (2).

bb) bei Rechtskonflikten

(1) kollektiver Art

Im Hinblick auf die Erledigung von Rechtsstreitigkeiten aus der vorliegenden Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung zwischen den an dieser Vereinbarung beteiligten Tarifvertragsparteien wird unter Ausschluß des Rechtsweges die Errichtung eines Schiedsgerichts vereinbart (3), das aus einem unparteiischen Vorsitzenden sowie je zwei Beisitzern besteht, die getrennt von der IG Metall und Gesamtmetall bestellt werden. Für das Amt des unparteiischen Vorsitzenden bestellen beide Verbände gemeinschaftlich zwei Persönlichkeiten mit der Befähigung zum Richteramt. Der amtierende Vorsitzende wird für zwei Jahre durch Los bestimmt. Danach findet ein Wechsel statt (4).

---

(1) Vgl. Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung, § 6, Abs. 5
(2) Vgl. ebenda, § 11, Abs. 4
(3) Vgl. ebenda, § 15, Abs. 1
(4) Vgl. ebenda, § 16, Abs. 1

Das Schiedsgericht trifft endgültige Entscheidungen und kann bei vorsätzlicher oder grob vorsätzlicher Verletzung der Vereinbarung durch eine Partei Vertragsstrafen bis 1 Million Deutsche Mark festsetzen (1). Ist eine Entscheidung gegen eine Partei ergangen und diese setzt ihr vertragswidriges Verhalten schuldhaft fort oder handelt dem ergangenen Schiedsspruch schuldhaft zuwider, so steht der anderen Vertragspartei der Rechtsweg offen (2).

Die Zuständigkeit des in der Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie begründeten Schiedsgerichts ist, wie die Untersuchung zeigt, auf kollektive Rechtsstreitigkeiten aus dieser Vereinbarung selbst begrenzt. Für die darüber hinaus anfallenden kollektiven Rechtsstreitigkeiten sehen die regionalen Kollektivverträge bestimmte Regelungen und Verfahren vor, die Bestandteil dieser Verträge sind, Ihnen wenden wir uns jetzt zu.

Eine Generallinie bei den Vertragsvorschriften für das Schiedswesen ist nicht feststellbar. Sie beschränken sich z.T. auf einige wenige Ansätze (3) oder andererseits auf sehr umfassenden Regelungen (4). Die untersuchten Schiedsgerichte werden entweder von Fall zu Fall eingerichtet (5) oder es handelt sich um ständige Institutionen (6). Die Besetzung der Schiedsgerichte erfolgt immer paritä-

---

(1) Vgl. Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung, § 15, Abs. 3
(2) Vgl. ebenda, § 15, Abs. 5
(3) Vgl. Manteltarifvertrag für Nordwürttemberg-Nordbaden vom 20. Oktober 1973, § 16
(4) Vgl. Manteltarifvertrag für Bayern vom 1.12. 1973, Stand 1.2.1974, § 29
(5) Vgl. Manteltarifvertrag für Hessen vom 10.5. 1966 in der Fassung vom 13.1.1973, § 25, Abs.2
(6) Vgl. Manteltarifvertrag für Nordwürttemberg-Nordbaden vom 20. Oktober 1973, § 16, Abs. 3

tisch, wobei z.T. nur ein unparteiischer, z.T. zwei unparteiische Vorsitzende, wovon jeweils nur einer stimmberechtigt ist, vertraglich bestimmt sind.

Auch im Hinblick auf die Kompetenzen der Schiedsgerichte sind erhebliche Unterschiede feststellbar. Während es in einem Vertrag heißt "Die Schiedsstelle entscheidet verbindlich unter Ausschluß des Rechtsweges" (1), heißt es in einem anderen Vertrag der Metallindustrie: "Wird auch durch das Schiedsgericht keine Einigung erzielt, so bleibt der Rechtsweg offen" (2). - Während das Schiedsverfahren zumeist nur aus zwei Stufen besteht (Verhandlungen zwischen den Tarifvertragsparteien und anschließendes Schiedsverfahren), kommt in einigen Verträgen eine dritte Stufe hinzu, die "Schiedsstelle in 2. Instanz" (3).

Diese Untersuchung zeigt, daß eine einheitliche Aussage über die Regelung des Verfahrens bei kollektiven Rechtskonflikten in den regionalen Tarifverträgen der Maschinenindustrie nicht zu treffen ist.

(2) individueller Art

Bei Einzelstreitigkeiten rechtlicher Art sind in fast allen Tarifverträgen der Maschinenindustrie feste Fristen vorgesehen, innerhalb derer entsprechende Verfahren stattzufinden haben. Zunächst sollen Verhandlungen auf der Betriebsebene zwischen

---

(1) Manteltarifvertrag für Nordwürttemberg-Nordbaden vom 20. Oktober 1973, § 16, Abs. 4
(2) Manteltarifvertrag für Hessen vom 10.5.1966 i.d.F. vom 13.1.1973, § 25, Abs. 5
(3) Vgl. Manteltarifvertrag für Bayern vom 1.12. 1973, Stand 1.2.1974, § 29, Buchstabe B, Abs. 3, I ff.

Arbeitgeber und Betriebsrat durchgeführt werden (Stufe 1) (1). Führen diese nicht zu einer Einigung, dann sind die Vertreter der Tarifvertragsparteien hinzuzuziehen (Stufe 2). Erfolgt auch auf dieser Ebene keine Beilegung des Konflikts durch eine Einigung, so steht der Rechtsweg offen (Stufe 3).

Diese Untersuchung zeigt, daß für die Lösung individueller Rechtskonflikte seitens der Sozialpartner keine gemeinsamen Institutionen eingesetzt werden.

b) Im Metallgewerbe

Wie in der deutschen Maschinenindustrie so ist auch in den Kollektivverträgen des Metallhandwerks die Friedenspflicht in ihrer relativen Form geregelt. In der überwiegenden Anzahl von Tarifverträgen des Handwerks finden sich nur ganz vereinzelt Hinweise auf die Regelungen von Streitigkeiten, die bei der Durchführung der Kollektivverträge entstehen (Rechtsstreitigkeiten). Explizite Unterscheidungen zwischen individuellen und kollektiven Rechtskonflikten werden meist nicht oder nur ungenügend gemacht.

Im Hinblick auf kollektive Rechtsstreitigkeiten beschränken sich die Vertragsbestimmungen häufig auf den folgenden Vertragspassus: "Bei Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien dieses Vertrages über seine Anwendung, Durchführung und Ausle-

(1) Vgl. z.B. Manteltarifvertrag für Hamburg vom 13.3.67 in der Fassung vom 30.9.1970, § 20, Abs. 2 und Manteltarifvertrag für Hessen vom 10.5.1966 i.d.F. vom 13.1.1973, § 25, Abs. 1

gung verpflichten sich die Parteien, zur Beilegung der Meinungsverschiedenheiten unverzüglich zusammenzutreten" (1).

Verfahrensregelungen für kollektive Interessenstreitigkeiten konnten in den vorliegenden Verträgen nicht festgestellt werden.

Abschließend bleibt festzustellen, daß das deutsche Metallhandwerk Schlichtungsstellen oder Schiedsgerichte in der Gestalt von gemeinsamen Einrichtungen für die Konflikterledigung auf vertraglicher Basis so gut wie überhaupt nicht kennt (2). Soweit Vorschriften über Konflikterledigungen vorhanden sind, sind sie Bestandteil des jeweiligen Kollektivvertrages (3).

c) Ein Vergleich

Bei einer Gegenüberstellung der Schlichtungs- und Schiedsgerichtsvereinbarungen der deutschen Maschinenindustrie und des Metallhandwerks lassen sich folgende Feststellungen treffen:

1. Die vertraglichen Vereinbarungen über das Schlichtungs- und Schiedsgerichtswesen weisen in den beiden betreffenden Wirtschaftszweigen erhebliche Unterschiede auf. Während die diesbezüglichen Vertragsbestimmungen in der Maschinenindustrie z.T. sehr ausführlich, z.T. pedantisch exakt und genau vereinbart worden sind, finden sich im

---

(1) Vgl. Manteltarifvertrag für das Kraftfahrzeuggewerbe im Land Nordrhein-Westfalen vom 1.1. 1973, § 15, Abs. 1

(2) Vgl. Rahmentarifvertrag für die metallverarbeitenden Handwerke im Lande Nordrhein-Westfalen vom 1.1.1970, § 10; im Gegensatz hierzu eine Ausnahme: vgl. Tarifvertrag über Schiedsgericht und Einigungsstelle für das Hamburger Metall handwerk vom 11.10.1965

(3) Vgl. ebenda als Ausnahme.

deutschen Metallgewerbe teilweise nur rudimentäre Ansätze.

2. Die Regelungen zur Beilegung von Konflikten sind einerseits feste Bestandteile der abgeschlossenen Tarifverträge, andererseits in eigens abgeschlossenen separaten Schlichtungs- und Schiedsgerichtsvereinbarungen niedergelegt.

3. Sowohl in der Maschinenindustrie wie auch im Metallhandwerk steht fast ausnahmslos die relative Friedenspflicht im Vordergrund der Kollektivverträge.

4. Die Bearbeitung und Beurteilung individueller Rechtskonflikte wird in beiden Wirtschaftszweigen - zwar unter Bereitstellung gewisser Hilfen durch die Vertragspartner - schließlich dem ordentlichen Rechtsweg überlassen.

5. Im Hinblick auf die vertraglichen Regelungen für die Beilegung von kollektiven Rechtsstreitigkeiten ist festzustellen, daß diese räumlich gesehen regionale Geltung haben. Während in der Maschinenindustrie die verschiedensten gemeinsamen Institutionen in Form von paritätisch besetzten Schiedsgerichten feststellbar sind, fehlen diese Gremien im Handwerk fast ganz.

6. Für die Beilegung von kollektiven Interessenstreitigkeiten besteht in der deutschen Maschinenindustrie ein separates Schlichtungsabkommen, das zwei verschiedene Schlichtungsstellen als gemeinsame Institutionen der Sozialpartner vorsieht. Das Schlichtungsverfahren umfaßt mehrere Stufen und erlegt den Vertragsparteien für die Dauer des Verfahrens eine erweiterte Friedenspflicht auf. Wird jedoch keine Einigung erzielt, wird das Verfahren ohne Ergebnis beendet. Im Gegensatz hierzu lassen sich im Metallhandwerk keinerlei entsprechende Vertragsregelungen feststellen.

C. Zusammenfassung

Zum Abschluß der Untersuchung über das Schlichtungs- und Schiedsgerichtswesen in der Maschinenindustrie und im Metallgewerbe Deutschlands und der Schweiz sollen noch einmal die wichtigsten Ergebnisse zusammengefaßt werden.

Im Hinblick auf die Rechtslage bei i n d i v i d u e l l e n R e c h t s k o n f l i k t e n zeigte sich, daß in der Schweiz durch kollektivvertragliche Einzelschiedsklauseln der staatliche Rechtsweg ausgeschlossen werden kann. Hiervon ist aber weder im Friedensabkommen der Maschinenindustrie noch in den Verträgen des Metallgewerbes nachhaltig Gebrauch gemacht worden. In der Bundesrepublik Deutschland besteht diese Ausschlußmöglichkeit nicht. Die Tarifverträge sind entsprechend ausgestaltet und gleichen im wesentlichen den Schweizer Vertragsvorschriften.

Bei k o l l e k t i v e n R e c h t s k o n f l i k t e n kann rechtlich gesehen in beiden Staaten die Zuständigkeit der öffentlichen Gerichte ausgeschlossen werden, wenn entsprechende kollektivvertragliche Institutionen geschaffen werden. Sowohl im schweizerischen Metallgewerbe wie in der Maschinenindustrie wurden diesbezügliche Schiedsgerichte vereinbart, die allfällige Konflikte abschließend beurteilen können. Auch in der deutschen Maschinenindustrie amtieren vertraglich vereinbarte Schiedsgerichte, die Urteile fällen. Setzt jedoch eine Vertragspartei ihr vertragswidriges Verhalten fort, so steht der anderen Partei der Rechtsweg offen. Im deutschen Metallgewerbe sind vertragliche Bestimmungen zu diesem Komplex eine Seltenheit.

Unterschiedlich werden die kollektivvertraglichen Verfahren zur Beilegung von k o l l e k t i v e n I n t e r e s s e n s t r e i t i g k e i t e n von den Sozialpartnern gehandhabt. Zur rechtlichen Seite sei in Erinnerung gerufen, daß der deutsche Staat in Konflikte dieser Art überhaupt nicht eingreift, während die Schweizer Behörden den Sozialpartnern Einigungsämter auf kantonaler und auf Bundesebene zur Verfügung stellen. Die kollektivvertraglichen Regelungen sehen im einzelnen folgendes vor:

1. Schweizer Spenglerei- und sanitäres Installationsgewerbe: Kollektive Interessenkonflikte werden abschließend durch das "Schiedsgericht" behandelt.

2. Schweizer Maschinenindustrie (Friedensabkommen): Es sind Verhandlungen der Vertragspartner vorgesehen. Erfolgt keine Einigung, bleiben die ursprünglichen Vertragsbestimmungen in Kraft. Da die absolute Friedenspflicht vereinbart ist, kann weder gestreikt noch ausgesperrt werden.

3. Deutsche Maschinenindustrie (Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung):
Im Streitfall beginnt ein mehrstufiges, exakt festgelegtes Verfahren, das die Friedenspflicht auf die Dauer der Verhandlungen ausdehnt. Vertraglich vereinbart ist ansonsten die relative Friedenspflicht. - Kann im Schlichtungsverfahren keine Einigung erzielt werden, erlischt die Friedenspflicht. Kommt es zum Streik, kann ein erneutes besonderes Schlichtungsverfahren beginnen.

4. Deutsches Metallhandwerk:
Keine vertraglichen Regelungen feststellbar.

Diese Gegenüberstellung zeigt, daß die von den schweizerischen und deutschen Sozialpartner getroffenen Lösungen sehr unterschiedlich sind. Besonders krasse Gegensätze zeigen sich im Metallgewerbe: Während das Schweizer Metallgewerbe sehr fundierte Vorschriften vereinbart hat, fehlen im deutschen Metallhandwerk Vertragsbestimmungen dieser Art gänzlich.

Diese Untersuchung zeigt weiterhin, daß sowohl in den Maschinenindustrien wie auch in den Metallgewerben beider Länder gemeinsame Institutionen der Sozialpartner vorhanden sind, die speziell für das Schlichtungs- und Schiedsverfahren eingesetzt werden. Sie eignen sich in hervorragender Weise für die Durchführung von Verfahren dieser Art und tragen zur partnerschaftlichen Zusammenarbeit der Sozialpartner bei. Die vorkommenden Formen dieser gemeinsamen Institutionen sind sehr verschiedenartig. So weit feststellbar, sind sie paritätisch besetzt. Der Vorsitz dieser Gremien fällt wechselweise einer der Vertragsparteien zu. Andere Lösungen sehen auch unparteiische Vorsitzende vor, die von den Sozialpartnern gemeinsam bestellt werden. Interessant ist die deutsche Lösung, die die Wahl von zwei unparteiischen Vorsitzenden vorsieht, von denen jeweils einer abwechselnd stimmberechtigt ist.

ABSCHLIESSENDE WÜRDIGUNG

Nach Abschluß der vorliegenden Untersuchung über die Zusammenarbeit der Sozialpartner aufgrund von Kollektivverträgen in der Maschinenindustrie und im Metallgewerbe der Schweiz sowie der Bundesrepublik soll unter Berücksichtigung der Ergebnisse die Haltung der Verbände zur Sozialpartnerschaft gewürdigt werden. In einem anschließenden zweiten Kapitel wird abschließend und zusammenfassend dargelegt, welche Stellung die Verbände zur Kollektivvertragsidee einnehmen und inwieweit der Kollektivvertrag als Mittel zur Begründung und institutionellen Ausgestaltung einer spzialpartnerischen Zusammenarbeit angenommen wird.

Aus der geschichtlichen Entwicklung der Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Beziehungen wissen wir, daß die Arbeitgeberverbände sich vorwiegend durch defensive Aufgaben und reaktives Handeln gegenüber den Gewerkschaften auszeichnen. Trifft diese Aussage in der heutigen Zeit auch nicht mehr vollumfänglich zu, so steht doch fest, daß die Gewerkschaften in erster Linie den aktiven und fordernden Teil verkörpern. Aus diesem Grunde beschränken wir uns in der anschließenden Schlußbetrachtung auf die Einstellung der Gewerkschaftsseite.

1. Kapitel

Die Haltung der Gewerkschaften zur sozialpartnerschaftlichen Zusammenarbeit

Bereits zu Beginn unserer Untersuchung haben wir uns mit dem Begriff "Sozialpartnerschaft" auseinandergesetzt und festgestellt, daß dieser nach dem heutigen Stand der Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Beziehungen einen Höhepunkt in der Zusammenarbeit zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden darstellen kann. Entwicklungsgeschichtlich vorgelagert sind Verhaltensweisen, die durch Begriffe wie "Arbeitskampfparteien", "Tarifgegner" und "Tarifvertragsparteien" gekennzeichnet sind (1). Entscheidend für den Stand der gegenseitigen Beziehungen ist u.a. die Frage nach dem Selbstverständnis und nach der Rolle der Gewerkschaften in der Gesellschaft, in der sie sich befinden. Diese Frage wird immer wieder gestellt und dabei sehr unterschiedlich beantwortet (2). Hiervon sowie von der gewerkschaftlichen Einstellung zur Wirtschaftsordnung hängt es im wesentlichen ab, welche Haltung zur Sozialpartnerschaft eingenommen wird.

I. SMUV

Der Schweizerische Gewerkschaftsbund (SGB) verließ bereits im Jahre 1933 die doktrinär-marxistische Linie des Klassenkampfes (3). Als dessen Mitgliedsverband bekennt sich der SMUV zum System der freien Marktwirtschaft (4) und lehnt für seinen Bereich eine Verstaatlichung der Betriebe in seiner Branche grundsätzlich ab (5). Der ehemalige Zentralpräsident

(1) Vgl. S. 10 f dieser Arbeit
(2) Vgl. D. Schuster, 'Die deutschen Gewerkschaften seit 1945', S. 101
(3) Vgl. F. Marbach, S. 16
(4) Vgl. A. Steiner, S. 237 ff.
(5) Vgl. A. Steiner, S. 246

des SMUV, Wüthrich, unterstreicht diese Auffassung, wenn er sagt, daß die Gewerkschaft ihre Aufgabe in der bestehenden Wirtschaftsordnung zu erfüllen habe (1), in welcher sie eine "unschätzbare Ordnungsfunktion" inne hat (2).

Die Beziehungen des SMUV zur Arbeitgeberseite sind heute durch gegenseitige Anerkennung, partnerschaftliche Zusammenarbeit und Arbeitsfrieden gekennzeichnet. Der Grundstein hierfür wurde durch den Abschluß des von uns bereits untersuchten "Friedensabkommens" im Jahre 1937 gelegt, dessen Basis der ethische Rechtsbegriff von "Treu und Glauben" ist. Der Kern des Friedensabkommens besteht - nach Wüthrich - darin, "daß sich die Partner verpflichten, Meinungsverschiedenheiten und Streitigkeiten nach dem altdeutschen Rechtsbegriff von "Treu und Glauben" abzuklären und nach Lösungen zu suchen, um dadurch den Arbeitsfrieden zu wahren und Kampfmaßnahmen wie Sperre, Streiks und Aussperrungen auszuschließen. Wir haben "Treu und Glauben" immer so ausgelegt, daß einerseits kein Vertragspartner seinem Mitpartner etwas vorenthält, das er zu leisten in der Lage ist und andererseits keiner von seinem Mitpartner etwas fordert, das er unter Berücksichtigung aller Umstände von ihm billigerweise nicht fordern darf" (3). Wüthrich sagt weiter: "Die Wirkung ist nicht ausgeblieben. Der Geist des "Friedensabkommens" hat ausgestrahlt auf die ganze schweizerische Vertragspolitik. Das Verantwortungsbewußtsein wurde auf beiden Seiten gestärkt, denn Vertrag bedeutet nicht mehr Kampf im alten gewerkschaftlichen Sinn, sondern Diskussion. Jeder Vertragspartner muß sich zwangsläufig mit den Proble-

(1) Vgl. E. Wüthrich, 'Gewerkschaften', S. 5
(2) Vgl. ebenda, S. 7
(3) E. Wüthrich, 'Standort', S. 17 f.

men seines Mitpartners auseinandersetzen" (1).

Obwohl im schweizerischen Metallgewerbe kein Friedensabkommen besteht, haben unsere Untersuchungen gezeigt, daß hier - wie in der Maschinenindustrie - fast ausnahmslos vertraglich die absolute Friedenspflicht vereinbart worden ist. Sowohl für die Maschinenindustrie wie auch für das Metallgewerbe zeigen die Ergebnisse dieser Arbeit, daß in allen Kollektivverträgen der Wunsch und die feste Absicht der Sozialpartner zur Zusammenarbeit und zur gemeinsamen Förderung des betreffenden Wirtschaftszweiges zum Ausdruck kommt. Nicht von ungefähr meint denn auch Wüthrich: "Gerade unsere Gewerkschaft, der SMUV, will aber mehr sein als nur Tarifpartner!" (2).

II. IG Metall

Berwinkel führt in seiner Untersuchung aus, daß eine überschlägige Betrachtung des "Sozialen Klimas" in der Bundesrepublik zu dem Ergebnis führe, daß von einer Berufsgemeinschaft im schweizerischen Sinne keine Rede sein könne (3). Er kommt weiter zu dem Ergebnis, daß die IG Metall "diejenige unter den deutschen Gewerkschaften (ist), die dem Gedanken des Klassenkampfes noch am nächsten zu stehen scheint" (4). Häufig wird die IG Metall als Prototyp für eine Klassenkampf-Gewerkschaft bezeichnet (5).

Obwohl die IG Metall vorbehaltlos den demokrati-

---

(1) E. Wüthrich, 'Standort', S. 18
(2) E. Wüthrich, 'Verbände', S. 11
(3) D. Berwinkel, S. 86
(4) Ebenda, S. 90
(5) Vgl. G. Schmölders, S. 123

schen und sozialen Rechtsstaat bejaht (1), sehen andererseits sowohl das Programm des DGB wie auch die Satzung der IG Metall "Überführung von Schlüsselindustrien und anderen markt- und wirtschaftsbeherrschenden Unternehmungen in Gemeineigentum" vor (2). Anstelle des heutigen Systems der Marktwirtschaft befürwortet die IG Metall eine staatliche Rahmenplankonzeption mit vermehrten dirigistischen Eingriffen des Staates, wenngleich auch ein System mit zentralgeleiteter Wirtschaft östlichen Zuschnitts abgelehnt wird (3).

Ist das Verhältnis der Sozialpartner in der schweizerischen Metallbranche durch gegenseitiges Vertrauen, Arbeitsfrieden und ein eindeutiges "Ja" zur Sozialpartnerschaft und Zusammenarbeit gekennzeichnet, so sind die Fronten zwischen den deutschen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden noch überwiegend angespannt und verhärtet. Der Zusammenarbeit wird bei weitem - und das zeigt unsere Untersuchung - nicht der hohe Stellenwert eingeräumt, wie dies die Schweizer Sozialpartner tun. Aus diesem Grunde fehlen auch jegliche Absichtserklärungen zur Zusammenarbeit in den Tarifverträgen. Regelungen zur absoluten Friedenspflicht sind hierzulande unbekannt.

Die Frage nach dem Standort der Gewerkschaften ist in der Bundesrepublik noch nicht ausdiskutiert. Während sich die Industriegewerkschaft Bau, Steine, Erden zum Prinzip der "Sozialpartnerschaft" bekennt, die gegebene Gesellschafts- und Wirtschaftsordnung anerkennt und die Polarisierung von Gewerkschaft und Arbeitgebern verhindern will (4), meint

(1) Vgl. IG Metall, 'Aufgaben', S. 9
(2) IGM-Satzung, § 2, Abs. 2, Zif. 2
(3) Vgl. D. Greuter, S. 107
(4) Vgl. D. Schuster, 'Die deutsche Gewerkschaftsbewegung seit 1945', S. 102

der IG Metall-Vorsitzende Loderer, daß die Gewerkschaften auf eine gesellschaftsverändernde Dynamik einer sozialreformerischen Konzeption nicht verzichten können (1). Die IG Metall versteht sich als "Gegenmacht zum Arbeitgeber", die in eindeutiger Frontstellung gegenüber dem Kapital wirkt (2). "Als Grundlage der Gewerkschaften ist die Kampfwilligkeit und -bereitschaft als unmittelbar zu ihrem Wesen gehörend unentzieh- und unverzichtbar". Weiter heißt es im 'Handbuch für die Vertrauensleute der IG Metall': "Die Kampfwilligkeit und Kampfbereitschaft der Gewerkschaften ist das Gegenstück zu der Verfügungsgewalt des Arbeitgebers über das Eigentum" (3). Die IG Metall ist der Ansicht, daß früher wie heute die geschlossene Kampfkraft starker Gewerkschaften zur Durchsetzung der Forderungen notwendig ist (4), denn sie ist der Meinung, daß der Klassenkampf auch heute - "wenngleich oft mit 'verfeinerten' Methoden - geführt" wird (5). Brenner, der frühere Vorsitzende der IG Metall, faßte die Haltung seiner Organisation wie folgt zusammen: "Sozialpartnerschaft bleibt in dieser Welt der harten Realitäten ein frommer Wunsch" (6).

---

(1) Vgl. D. Schuster, 'Die deutsche Gewerkschaftsbewegung seit 1945', S. 104
(2) Vgl. P. Marchal, S. 84 f.
(3) IG Metall, 'Handbuch', S. 431 f.
(4) Vgl. IG Metall, 'Aufgaben', S. 6
(5) Vgl. IG Metall, 'Handbuch', S. 272
(6) O. Brenner, zitiert nach P. von Oertzen, Stellung der Arbeitnehmer', S. 23

2. Kapitel

Die Einstellung der Gewerkschaften zur Kollektivvertragsidee

I. Allgemeines

Abschließend wollen wir die Frage aufgreifen, welche generelle Einstellung die beiden Metallarbeitergewerkschaften zur Kollektivvertragsidee haben. Schließlich bilden kollektive Vereinbarungen heute den Schwerpunkt gewerkschaftlicher Tätigkeit im Umgang mit den Arbeitgeberverbänden. In diesem Zusammenhang interessiert uns die Frage, inwieweit das Kollektivvertragssystem als Mittel zur Begründung und Ausgestaltung der Zusammenarbeit von den Sozialpartnern angenommen und benutzt wird. Hiervon hängt es auch im wesentlichen ab, ob die von den Verbänden abgeschlossenen Kollektivverträge nur "Waffenstillstandsdokumente" darstellen oder "Friedensinstrumente" sind, in denen die Sozialpartner die Institutionalisierung ihrer Zusammenarbeit durch gemeinsame Organe vornehmen. Ein Gradmesser hierfür ist - wie die Ergebnisse dieser Arbeit zeigen - die Stärke des Ausbaus der schuldrechtlichen Kollektivvertragsbestimmungen gegenüber den normativen Vereinbarungen.

Aufgrund der Ergebnisse dieser Untersuchung ist andererseits die Frage anzusprechen, welche Bedeutung die Gewerkschaften gesetzlichen Regelungen der Zusammenarbeit zumessen. Die Frage "Gesetz und/oder Vertrag" ist bereits in dieser Arbeit behandelt worden. Sie wurde dahingehend beantwortet, daß Gesetz und kollektivvertragliche Regelungen nebeneinander stehen sollten. Die Frage ist nur, welcher Möglichkeit von den Gewerkschaften der prinzipielle

Vorrang eingeräumt wird. Denn eines ist sicher: Eine ersprießliche Zusammenarbeit der Sozialpartner läßt sich gewiß nicht durch die Vorschriften eines Gesetzes erzwingen.

II. SMUV

Bezüglich der Frage "Gesetz und/oder Vertrag" führt Melzer im Hinblick auf die Schweizer Situation allgemein aus, daß es "ein Wesenszug der schweizerischen Demokratie (sei), möglichst wenig durch den Staat regeln zu lassen, dafür aber mit Hilfe des Vertrages die Rechtsbeziehungen untereinander zu regeln" (1). Im Hinblick auf den in dieser Arbeit untersuchten Problemkreis meint Schweingruber ergänzend: "In der Gesetzespolitik ist der GAV heute zu großer Bedeutung gelangt. Bei allen Fragen über den Ausbau der Arbeitgeber-Arbeitnehmerbeziehungen steht die kollektivvertragliche, nicht die etatistische Lösung durch Gesetz im Vordergrund" (2).

Die Ergebnisse unserer Arbeit beweisen, daß der SMUV ein überzeugter Anhänger der Kollektivvertragsidee ist. In diesem Zusammenhang führt Wüthrich aus, daß sich eine Kollektivvertragspolitik nicht auf die Regelung der Arbeitsbedingungen beschränken darf, wenn sie Bestand haben soll (3). Unsere Untersuchung zeigte denn auch nachdrücklich, welchen hohen Stellenwert die Sozialpartner dem starken Ausbau der obligatorischen Kollektivvertragsbestimmungen beimessen, die sich auf die Zusammenar-

---

(1) W. Melzer, S. 26
(2) E. Schweingruber/F.W. Bigler, 'GAV-Kommentar', S. 13
(3) Vgl. E. Wüthrich , 'Standort', S. 18 f.

beit beziehen. Erinnert sei an dieser Stelle daran, daß das in der Schweizer Maschinen- und Metallindustrie geltende "Friedensabkommen" ursprünglich ausschließlich schuldrechtliche Vertragsbestimmungen enthielt. Darüber hinaus beweisen die Vereinbarungen über die absolute Friedenspflicht, daß die Schweizer Gesamtarbeitsverträge Friedensinstrumente darstellen.

Der SMUV steht positiv zur Kollektivvertragsidee. Wie steht er zu gesetzlichen Regelungen? Wir beantworten diese Frage, indem wir Wüthri ch zitieren:

"Wenn wir nun feststellen, daß uns der Vertrag die Ordnung der Arbeitsbedingungen, den Arbeitsfrieden und gute Beziehungen zwischen den Wirtschaftspartnern gebracht hat, lohnt es sich wohl, den Vertrag gegen Angriffe und Aushöhlungen zu verteidigen. Eine gewisse Aushöhlungsgefahr droht den Verträgen - zum Teil sicher unbewußt - von der politischen Seite her. Ich erwähne die Vorstöße zur Schaffung von Feriengesetzen, von Gesetzen über die Kinder- und Familienzulagen usw. Dadurch wird die Bereitschaft zum Abschluß fortschrittlicher Verträge auf Arbeitgeberseite untergraben" (1). Weiter wird ausgeführt: "Unser Bekenntnis zum Vertrag heißt jedoch nicht, daß wir das Gesetz überhaupt und unter allen Umständen ablehnen. Eine Konzeption, die nur den Vertrag will und das Gesetz ablehnt, wäre ... unhaltbar. Der Grundsatz unseres Verbandes kann also nicht sein 'Gesetz oder Vertrag', sondern er muß sozusagen zwangsläufig lauten 'Vertrag und Gesetz' " (2).

Dieser Grundsatz soll auch im Rahmen der Mitbestimmungsinitiative der Schweizer Gewerkschaften (SGB, CNG und SVEA) von 1971 seine Gültigkeit haben. Ob-

---

(1) E. Wüthrich , 'Standort', S. 19
(2) Ebenda, S. 19

wohl hierbei in erster Linie die Betriebs- und Unternehmensebene angesprochen wird, müssen wir diese Thematik wegen ihrer großen Bedeutung für die schweizerischen Arbeitgeber/Arbeitnehmer-Beziehungen ansprechen. Die Gewerkschaftsinitiative fordert bekanntlich, das Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen in der Schweizer Bundesverfassung zu verankern und den Bund zu ermächtigen, entsprechende Vorschriften aufzustellen.

War man bisher beim SMUV der Meinung, daß das Gesetz im Gegensatz zum Vertrag etwas Unpersönliches sei und keine Beziehungen zwischen den Sozialpartnern schaffe (1), heißt es jetzt in Verlautbarungen des SGB zur Mitbestimmung, daß sich gewisse gesetzliche Vorschriften aufdrängten. "Ein Rahmengesetz über die betriebliche Mitbestimmung soll einige unabdingbare Mindestvorschriften sowie subsidiäre Bestimmungen enthalten, die dann gelten, wenn die Vertragspartner nichts anderes vereinbaren" (2). Im Mitbestimmungsprogramm des SGB heißt es weiter: "Für die Gewerkschaften ist es selbstverständlich, daß die Ausführungsgesetzgebung gesamtarbeitsvertraglichen Lösungen breiten Raum zu gewähren hat" (3).

Im Hinblick auf die hoch entwickelten und stark ausgebauten kollektivvertraglichen Beziehungen zwischen den Schweizer Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden wäre es nur zu bedauern, wenn dieser erfolgreiche Weg zugunsten der Forderung nach gesetzlichen Regelungen verlassen werden würde. Wüthrich meint denn auch zur Mitbestimmungsinitiative, sie habe immerhin das "Gespräch über die Beziehungen

---

(1) Vgl. D. Greuter, S. 121 (Anmerkung 41)
(2) B. Hardmeier, 'Mitbestimmung', in G.R., 64. Jg., H. 11/12, Nov./Dez. 1972, S. 332
(3) o. Verf., 'Mitbestimmungsprogramm des SGB' in G.R., Nr. 9, Sept. 1971 (Separatdruck), S. 11

zwischen den Arbeitgebern und Arbeitnehmern und ihren Organisationen in Fluß gebracht" (1). "Die Priorität des Vertrages dürfte ... auch für die Zukunft gegeben sein" (2)/(2a).

---

(1) E. Wüthrich, 'Vertragspolitik', S. 327
(2) Ebenda, S. 330
(2a) Exkurs zum Stand der Mitbestimmung:

Die gesetzespolitische Lage hinsichtlich der Mitbestimmungs-Initiative der Gewerkschaften war im Augenblick der Fertigstellung dieser Arbeit (Ende 1975) gekennzeichnet als eine "Remis-Situation". Der Initiative wurde vom Bundesrat vorerst ein Gegenvorschlag zur Seite gestellt,dessen Inhalt aber in der parlamentarischen Behandlung nochmals abgeschwächt wurde. Inzwischen sind Nationalräte und Ständeräte neu gewählt worden. Die im Parlament aufgestellte Formel ließ eine Fortentwicklung über den geltenden Verfassungssatz Art. 34 ter, Buchstabe b, nicht erkennen und bedeutete, wie Kritiker behaupten, sogar einen Rückschritt (Ausschluß der Mitbestimmung auf der überbetrieblichen Ebene). - In der Volksabstimmung vom 21.März 1976 hat das Schweizervolk mit Einschluß sämtlicher "Stände" (Kantone) bei einer Stimmbeteiligung von 39,3% die Mitbestimmungsinitiative der Gewerkschaften wie auch den Gegenvorschlag der Bundesversammlung deutlich verworfen und zwar die Mitbestimmungsinitiative mit 967.946 Nein- bei 471.941 Ja-Stimmen und den Gegenvorschlag mit 973.367 Nein- bei 433.797 Ja-Stimmen (1'). Die meisten Beobachter sind sich darin einig, daß sich das doppelte Nein nur schwer interpretieren lasse. Allgemein wird davon gesprochen, daß nach dem lebhaften Abstimmungskampf eine 'Denkpause' klärend wirken könne. Der SGB hat bereits angekündigt, daß er "an der Verwirklichung der Mitbestimmung durch die Gesetzgebung und über die Gesamtarbeitsverträge" weiterarbeiten werde und "namentlich in seinen Bemühungen nicht nachlassen (werde), die Mitbestimmung auch auf Unternehmensebene durchzusetzen" (2').

(1') Vgl. o. Verf., 'Ablehnung von Mitbestimmungsinitiative und Gegenvorschlag', in: NZZ vom 23.3.1976, Fernausgabe Nr. 68

(2') o. Verf., 'Mitbestimmung und Arbeitszeitverkürzung. Bundeskomitee des SGB', in: NZZ vom 27.3.1976, Fernausgabe Nr. 72

III. IG Metall

Ebenso wie der schweizerische SMUV hat auch die deutsche IG Metall die Möglichkeit zum Abschluß von Kollektivverträgen intensiv genutzt (1). Hans Mayr, 2. Vorsitzender der IG Metall, vertritt hierzu die Ansicht, daß die "Tarifautonomie ein wesentliches Element des sozialen und demokratischen Rechtsstaates (ist), wie ihn das Grundgesetz fordert" (2). Er führt weiter aus, daß es keinen Ersatz für eine autonome Tarifpolitik geben könne (3). Die vorrangige Aufgabe der Tarifpolitik sieht die IG Metall darin, "in Verträgen mit den Arbeitgebern die Bedingungen festzulegen, zu denen die Arbeitnehmer ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen. Dazu gehören die Festsetzung der Lohn- und Gehaltshöhe (einschließlich Lohnfindung) sowie die Regelung sonstiger Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Urlaub usw.)" (4).

Entsprechend dieser Grundeinstellung fehlen Hinweise der IG Metall - Führung auf die Möglichkeit, mittels Kollektivverträgen Vereinbarungen über die Zusammenarbeit der Sozialpartner zu treffen. Die Ergebnisse unserer Untersuchung zeigen denn auch, daß in den deutschen Tarifverträgen eindeutig normative Vertragsbestimmungen zur Regelung der reinen Ar-

---

(1) Vgl. hierzu auch D. Greuter, S. 115
(2) IGM-Geschäftsbericht 1971-1973, S. 95
(3) Vgl. ebenda, S. 95
(4) IG Metall, 'Aufgaben', S. 10

beitsbedingungen im Vordergrund der Tarifpraxis stehen. Vertragliche Regelungen zur sozialpartnerischen Zusammenarbeit kommen mehrheitlich über Ansätze nicht hinaus. Mithin kann hier festgestellt werden, daß man das Instrument und Mittel des Kollektivvertrages nicht vollständig nutzt. Im Zusammenhang mit der Einstellung der IG Metall zur Sozialpartnerschaft überhaupt sowie unter Berücksichtigung der Tatsache, daß in der deutschen Metallbranche die Regelungen über die relative Friedenspflicht vorherrschen, kann man feststellen, daß die abgeschlossenen Tarifverträge nur als "Waffenstillstandsdokumente" anzusehen sind.

Wie schon dargelegt, neigt die IG Metall zu einer stärker ausgeprägten Form des staatlichen Interventionismus und erwartet dabei, daß ihr selbst ein gebührendes Mitspracherecht eingeräumt wird. So sehr sie im Bereich der Festlegung der Arbeitsbedingungen auf der Tarifautonomie besteht, so nachhaltig fordert sie in den übrigen Bereichen gesetzliche Maßnahmen. So postuliert die Satzung der IG Metall u.a. (1):

- Erringung und Sicherung des Mitbestimmungsrechtes der Arbeiter und Angestellten im Betrieb und Unternehmen;
- Mitbestimmungsrechte im gesamtwirtschaftlichen Bereich durch (gesetzliche, d.Verf.) Errichtung von Wirtschafts- und Sozialräten;
- Schaffung und Gestaltung eines einheitlichen demokratischen Arbeits- und Sozialrechtes;
- Mitbestimmung in der gesamten Berufsbildung einschließlich des Schul- und Hochschulwesens.

Die Mitbestimmung im Unternehmensbereich beruht heute in der Bundesrepublik vor allem auf den schon zwei genannten Gesetzen: dem Mitbestimmungsgesetz

(1) IGM-Satzung, § 2, Abs. 2

sowie dem Betriebsverfassungsgesetz. In den letzten Jahren fordert die IG Metall zusammen mit dem DGB die Ausweitung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer und ihrer Organisationen über den Montanbereich hinaus auf andere Großunternehmen. Dabei fordert sie u.a. die strikte Parität zwischen Arbeitnehmern und Anteilseignern im Aufsichtsrat (1).

Limmer meint, die Forderung nach der gesetzlich verankerten paritätischen Mitbestimmung erscheint in Verbindung mit Rahmenplanung, Investitionslenkung und Ausbau der Gemeinwirtschaft "als Ausgangspunkt zur Lösung der Arbeitnehmer aus ihrer Objektstellung, zur Veränderung der bestehenden ökonomischen und gesellschaftlichen Machtverteilung" (2). So ist die Forderung der IG Metall nach paritätischer Mitbestimmung eindeutig unter dem Gesichtspunkt der weiteren Stärkung ihrer Macht zu sehen. Otto Brenner, der frühere Vorsitzende der IG Metall, läßt denn auch keine Zweifel aufkommen, wenn er sagt: "Die Mitbestimmung hat nichts mit sogenannter Sozialpartnerschaft zu tun. Der Gegensatz zwischen Kapital und Arbeit kann und soll durch sie nicht aufgehoben werden" (3).

Abschließend bleibt festzuhalten, daß die IG Metall nachdrücklich die Tarifautonomie befürwortet, wenn es darum geht, die Arbeitsbedingungen vertraglich festzulegen. Von den schuldrechtlichen Vertragsbestimmungen sowie nach deutschem Recht auch normativen Regelungen, die eine mögliche Zusammenarbeit der Sozialpartner beinhalten, wird nur sehr zurückhaltend Gebrauch gemacht. Auf diesem Gebiet fordert man eindeutig gesetzliche Regelungen. Von Sozialpartnerschaft ist nicht die Rede.

---

(1) Vgl. IGM-Geschäftsbericht 1971-1973, S. 20 f.
(2) H. Limmer, S. 138
(3) IG Metall, Protokoll des 7. ordentlichen Gewerkschaftstages, S. 246

3. Kapitel

Stand und Ausblick

Unsere Untersuchungen haben aufgezeigt, daß die Zusammenarbeit der Sozialpartner aufgrund von Kollektivverträgen in der Schweizer Metallbranche - wie in der Schweiz überhaupt - voll entwickelt ist und einen hohen Stand erreicht hat. Die vertragliche Zusammenarbeit ist getragen von Vertrauen und gegenseitiger Anerkennung sowie von ausgeprägtem Verantwortungsbewußtsein und vom Arbeitsfrieden. Diese Form der Kooperation hat den Beweis erbracht, daß sie geeignet ist, zur Lösung der sozialen Spannungen zwischen Kapital und Arbeit beizutragen und eine ersprießliche Sozialpartnerschaft aufzubauen und zu erhalten. Eine solche vertraglich abgesicherte Zusammenarbeit ist zudem im Hinblick auf eine freie und soziale Marktwirtschaft systemkonform und bringt den beteiligten Verbänden und deren Mitgliedern, der gesamten Volkswirtschaft und dem Staat eindeutig Vorteile.

In der deutschen Metallbranche sind die Beziehungen zwischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden über den Stand einer "Tarifpartnerschaft" bisher nicht herausgekommen. Eine sozialpartnerische Zusammenarbeit wird von der IG Metall - im Gegensatz zu einigen anderen deutschen Gewerkschaften - strikt abgelehnt. Man befürchtet, daß die "Sozialpartnerschaftsideologie" die Arbeitnehmer "über den wahren Charakter der kapitalistischen Klassengesellschaft täuschen kann". Stattdessen werden heute noch klassenkämpferische Aussagen "bemüht", die auf Änderungen des gegenwärtigen Wirtschaftssystems hinauslaufen. Im Rahmen der Tarifautonomie wird eine Denkweise praktiziert, die auf das reine Lohnarbeitsverhältnis abgestellt ist. Mögliche kollektivvertragliche

Vereinbarungen zur Zusammenarbeit mit dem Tarifpartner werden nicht genutzt. Vielmehr entzieht man sich hierbei der Verantwortung und schiebt diese Aufgabe dem Staat als Gesetzgeber zu.

Der bisherige Weg der schweizerischen Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in Form der kollektivvertraglich vereinbarten Zusammenarbeit hat seine Bewährungsprobe bestanden. Er ist ein anzustrebendes Vorbild und Modell für partnerschaftliche Sozialbeziehungen. Wenn man das Gleiche durch vertrauensvolle Verhandlungen und Zusammenarbeit erreichen kann, erübrigen sich Frontstellungen und Kampfandrohung. Wie lange wird es dauern, bis diese Erkenntnis zum Allgemeingut geworden ist?

> "Der Geist echter Zusammenarbeit ist ein gemeinsames Mittel der Gewerkschaften und der Arbeitgeber zur Überwindung des alles vernichtenden Klassenkampfgedankens".
>
> Walter Raymond
> BDA-Präsident 1949 - 1953

LITERATURVERZEICHNIS

Die im Literaturverzeichnis aufgeführten Autoren werden in der Arbeit mit ihrem Namen und der jeweiligen Seitenzahl zitiert. Bei den mit mehreren Werken vertretenen Verfassern wird in der Regel neben dem Namen ein Stichwort aus dem Titel des betreffenden Werkes genannt.
Bei Zitaten aus Zeitschriften wird neben dem Namen des Autors meist nur Jahrgang und Seitenzahl der Fundstelle angegeben.

(a) Werke, Aufsätze und Artikel

Alber, J.	Die Kampfmittelparität der Sozialpartner, Diss. jur. Köln 1971
Allenspach, H.	Arbeitgeberpolitik in der Nachkriegszeit 1948 - 1967, Zürich 1968
ASM	Jahresberichte, verschiedene
Asplund, Chr.	Einige Aspaekte aus der Mitsprache der Arbeitnehmer, hrsg. vom IBFG, Brüssel 1972
BDA	Fortschritt aus Idee und Leistung. Erklärung zu gesellschaftlichen Grundsatzfragen, 1. Aufl., Köln 1975
BDA	Jahresberichte, verschiedene
BDA	Satzung vom 6.12.1961, i.d.F. vom 7.12.1971
BDA	Soziale Sicherung unter veränderten wirtschaftlichen Bedingungen, 1. Aufl. Köln 1975
BDA	Tarifautonomie in gesamtwirtschaftlicher Verantwortung (Schriftenreihe der BDA, 37), Köln 1964
Beck, M.	Wirtschaftsdemokratie. Ein Beitrag zur Problematik des Mitbestimmungsgedankens in der Wirtschaft unter besonderer Berücksichtigung des überbetrieblichen Aspektes, dargestellt am Beispiel der Forderungen des Deutschen Gewerkschaftsbundes, Diss. rer. pol. Nr. 164 St. Gallen 1962, Winterthur 1962
Berwinkel, D.	Das Friedensabkommen in der Schweizer Maschinen- und Metallindustrie und die Möglichkeit seiner Übertragung auf die Bundesrepublik Deutschland, Diss. rer. pol. Freiburg/Br. 1961
Biedenkopf, K.H.	Fortschritt in Freiheit, 3. Aufl., München und Zürich 1975

BIGA — Die Arbeiterkommissionen in den Gesamtarbeitsverträgen, in: Die Volkswirtschaft, 1955, H. 10 (Seperatabzug)

BIGA — Die gemeinsamen Organe in den Landesgesamtarbeitsverträgen, in: Die Volkswirtschaft, 1954, H. 5 (Separatabzug)

BIGA — Übersicht über Bestrebungen und Vorkehrungen zur gemeinsamen Regelung betrieblicher und beruflicher Angelegenheiten durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer in der Schweiz. Bericht an die Expertenkommission zur Behandlung der Probleme der Berufs- und Betriebsgemeinschaft im April 1948

Bigler, F.W. — Die Zusammenarbeit zwischen den schweizerischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, in: G.R., Mai 1961, H. 5, S. 138 - 145

Bigler, F.W. — Kommentar zum Arbeitsgesetz (Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel), hrsg. vom SGB, Bern 1966

Birkhäuser, M. — Die Gesamtarbeitsvertragsgemeinschaft als neue Organisationsform im schweizerischen Recht, Diss. jur. Basel 1956

Böhm, F. — Partisanen gegen die Verfassung. Mitbestimmung, Grundgesetz und Wirtschaftsordnung, in: FAZ vom 21.6.1975.

Bötticher, E. — Die Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien, (Abhandlungen zum Arbeits- und Wirtschaftsrecht, Bd. 16), Heidelberg 1966

Boller, J. — Gesetzliches Mitbestimmungsrecht oder freiheitliche Cooperation? Eine historisch-kritische Darstellung der Lösungsversuche zur Frage der Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Betriebe, unter spezieller Würdigung der deutschen und der schweizerischen Auffassung, Diss. rer. pol. Bern 1957, Ostermundingen 1958

Bundesrat — Botschaft an die Bundesversammlung zum Entwurf eines Bundesbeschlusses betr. das Volksbegehren über die Mitbestimmung vom 22.8.1973

Brenner, O. — Das neue Aktionsprogramm des DGB, in: Der Gewerkschafter, Mai 1965, 13. Jg., Nr. 5, S. 161 ff.

Brenner, O. — Gewerkschaftliche Tarifpolitik in den siebziger Jahren (Kieler Vorträge gehalten im Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel, N.F. 63), Tübingen 197o

Brenner, O. — 75 Jahre Industriegewerkschaft, in: Der Gewerkschafter, Mai 1966, 14. Jg., Nr. 5, S. 162 f.

Briefs, G. Das Gewerkschaftsproblem gestern und heute, Frankfurt/M. 1955

Brumlop, K. Sozialpartnerschaft aus internationaler Sicht, in: G.M., Juni 1958, 9. Jg., S. 348 ff.

Buchli, H.P. Zur Auslegung des Gesamtarbeitsvertrages und des allgemeinverbindlich erklärten Gesamtarbeitsvertrages, Diss. iur. Bern 1969

Bulla, G.A. Soziale Verantwortung der Sozialpartner als Rechtsprinzip, in: Festschrift für Hans Carl Nipperdey zum 7o. Geburtstag 21. Januar 1965, Bd. II, S. 79 ff., München und Berlin 1965

Bundesverband Metall Arbeitsprogramm 197o/1971 (Schriftenreihe des Bundesverbandes Metall), Hannover o.J.

Bundesverband Metall Satzung

Chamberlain, N.W. and J.W. Kuhn, Collective Bargaining, 2 nd. ed., New York/ London 1965

Chesi, V. Struktur und Funktionen der Handwerksorganisation in Deutschland seit 1933. Ein Beitrag zur Verbandstheorie (Bd. 4 der Untersuchungen über Gruppen und Verbände), Berlin 1966

Claussen, W. und H.S. Dankwerts, Sozialpartner, in: Evangelisches Staatslexikon, hrsg. von H. Kunst und S. Grundmann, S. 2o71, Stuttgart und Berlin 1966

Däubler, W. Das Grundrecht auf Mitbestimmung und seine Realisierung durch tarifvertragliche Begründung von Beteiligungsrechten, Frankfurt/ M. 1973

Deckers, H. Betrieblicher oder überbetrieblicher Tarifvertrag? (Schriften des Institutes für Christliche Sozialwissenschaften der westfälischen Wilhelms-Universität Münster, Bd. 9), Münster 1964

Dehove, G. Recht und Praxis der Tarifverträge in den sechs Ländern der EWG (Kollektion Studien, Reihe Sozialpolitik Nr. 6, hrsg. von der EWG), Brüssel 1963

DGB Aktionsprogramm '72. Beschlossen auf dem 9. Ordentlichen Bundeskongreß, Juni 1972, Berlin, Düsseldorf 1972

DGB Grundsatzprogramm. Beschlossen auf dem außerordentlichen Bundeskongreß am 21. und 22. November 1963, Nachdruck, o.O. 1973

DGB Satzung. Beschlossen vom 3. Außerordentlichen Bundeskongreß 1971 in Düsseldorf, i.d.F. vom 1.7.1972

DGB — Mitbestimmuung. Eine Forderung unserer Zeit, Düsseldorf 1971

DGB — Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer in Deutschland, o.O. 1967, zit. 'Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer'

Dietz, R. — Das Monopol der Sozialpartner und die Betriebsvereinbarung, in: RdA, Juli/August 1955, 8. Jg., H. 7/8, S. 241 ff.

Dietz, R. und H. Hübner, Festschrift für Hans Carl Nipperday zum 70. Geburtstag 21. Januar 1965, Bd. I und Bd. II, München und Berlin 1965

Dill, M. — Probleme der Friedenspflicht, Diss. jur. Köln 1962, Tübingen 1962

Eckl, R. — Die Probleme der Gewerkschaftsbewegung in der Bundesrepublik Deutschland nach dem zweiten Weltkrieg, Diss. rer. pol. Zürich 1960

Erdmann, G. — Die deutschen Arbeitgeberverbände im sozialgeschichtlichen Wandel der Zeit, Neuwied und München 1966

Erdmann, G. — Geschichte der Arbeitgeberverbände und deren Verhältnis zu den Gewerkschaften, in: Walter-Raymond-Stiftung (Hrsg.), Aufgaben und Stellung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen in der Bundesrepublik Deutschland (Veröffentlichungen der Walter-Raymond-Stiftung, Bd. 6), Köln und Opladen 1966, S. 104 ff., zit. als 'Geschichte'

Festgabe — Konrad Ilg zum siebzigsten Geburtstag (am 25. Jan. 1947), hrsg. vom SMUV, Bern 1947

Fisher, M. — Measurement of Labour Disputes and their Economic Effects, hrsg. von der OECD, Paris 1973

Flanders, A. and Clegg, H.A. (Ed.), The System of Industrial Relations in Great Britain. Its History, Law and Institutions, Reprinted 1967, Oxford 1967

Flemming, G. — Rechtsvergleichende Untersuchungen zum Gesamtarbeitsvertrag nach deutschem, schweizerischem und österreichischem Recht unter besonderer Berücksichtigung der Rückwirkung als Beispiel für die Grenzen der Kollektivmacht, Diss. Basel 1967

Forschungsinstitut der Schweizerischen Gesellschaft für Marktforschung — Mitbestimmung in der Privatwirtschaft. Eine Erhebung, durchgeführt im Auftrag des BIGA, Zürich 1972

Fritschi, J. — Handbuch der Schweizerischen Arbeitnehmerverbände, 1951. Berufsorganisationen auf nationaler Grundlage, Zürich 1951

Gallis, M. Bestimmungsgründe der Lohnpolitik der amerikanischen Gewerkschaften, Diss. rer. pol. Freiburg/Br. 1962

Gamillscheg, F. Die Differenzierung nach der Gewerkschaftszugehörigkeit (Schriften zum Sozial- und Arbeitsrecht, Bd. 1), Berlin 1966

Gessler, Th. Die Kontrollbestimmung in den allgemeinverbindlichen Gesamtarbeitsverträgen der Schweiz, Diss. iur. Zürich 1950

Gerster, H. Die Arbeitgeberorganisationen der Schweiz, Diss. rer. pol. Zürich 1924

Gesamtmetall Berichte der Geschäftsführung, verschiedene

Gesamtmetall Satzung, i.d.F. vom 30.11.1973

Ghelfi, A. SMUV: Probleme und Reformen, in: G.R., Oktober 1972, 64. Jg., H. 10, S. 285 ff.

Gmür, N. Die Verwirklichung der Empfehlung 91 der Internationalen Arbeitskonferenz betr. Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz, Diss. iur. Bern 1963, Burgdorf 1963

Gottlieb Duttweiler-Institut für wirtschaftliche und soziale Studien Mitbestimmung: Weg zur Selbstbestimmung? (Nr. 1 der 'Brennpunkte', 5.Jg.), Zürich und Rüschlikon 1974

Greuter, D. Der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband und die Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Ein Vergleich (Schriftenreihe des schweizerischen Instituts für gewerbliche Wirtschaft an der Hochschule St. Gallen für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Bd. 7), Berlin, München, St. Gallen 1972

Gruber, B. Berufsgemeinschaft und Wirtschaftsordnung, Diss. rer. pol. Freiburg/Schweiz 1951, o.O. 1953

Güntner, H. Neues Tarifvertragsrecht, in: RdA, Mai/Juni 1974, 27. Jg., H.3, S. 153 ff.

Gygi, F. Paritätische Vertrags- und Berufskommissionen in Gesamtarbeitsverträgen, in: Handwerk und Gewerbe, 1960, 40. Jg., H. 4, S. 42 ff.

Haasis, C. Die Schlichtung kollektiver Arbeitskonflikte, Diss. rer. pol. Tübingen 1963

Hanau, P. Gemeinsame Einrichtungen von Tarifvertragsparteien als Instrument der Verbandspolitik, in: RdA, Juni/Juli 1970, 23. Jg., H. 6/7, S. 161 ff.

Hardmeier, B. Mitbestimmung, in: G.R., Nov./Dez. 1972, 64. Jg., H. 11/12, S. 330 ff.

Hasler, J. Der Schweizerische Metall- und Uhrenarbeiter-Verband, in: G.R., April 1970, 62. Jg., H. 4, S. 100 ff.

Heil, A. — Das Wollen der christlichen Gewerkschaften in Gegenwart und Zukunft. Referat, gehalten an der Sitzung des Erweiterten Bundesvorstandes des CNG vom 6. Mai 1967 in Bern zur Feier des 60. Gründungstages des CNG, o.O., o.J.

Heither, F.H. — Das kollektive Arbeitsrecht der Schweiz (Arbeits- und Sozialrechtliche Studien, H. 13), Stuttgart 1964

Hinz, M.O. — Tarifhoheit und Verfassungsrecht. Eine Untersuchung über die tarifvertragliche Vereinbarungsgewalt (Schriften zum Öffentlichen Recht, Bd. 137), Berlin 1971

Hirsch, J. — Die öffentlichen Funktionen der Gewerkschaften. Eine Untersuchung zur Autonomie sozialer Verbände in der modernen Verfassungsordnung, Stuttgart 1966

Hossli, U.J. — Die Beziehungen der Sozialparteien in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie mit besonderer Berücksichtigung der Friedensvereinbarung vom 1937/1954, Diss. Basel 1956, Zürich 1958

Hueck, A./ Nipperdey, H.C. — Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. II, Kollektives Arbeitsrecht, 6. Aufl., Berlin und Frankfurt/M. 1957

Hueck, A., Nipperdey, H.C., Tophoven, E. und Stahlhacke, E., — Tarifvertragsgesetz mit Durchführungs- und Nebenvorschriften. Kommentar, 4. neubearbeitete Aufl. München und Berlin 1964, zit. als 'Hueck-Nipperdey-Stahlhacke'

Hueck, G./ Richardi, R. — Gedächtnisschrift für Rolf Dietz, München 1973

Hug, W. — Rechtsvergleichende Betrachtung des deutschen, niederländischen, österreichischen, schweizerischen und türkischen Rechts. Inhalt, Wirkungen, Anwendungen und Durchsetzung des kollektiven Arbeitsvertrages. Generalbericht (First Item on the Agenda. Second International Congress of Labour Law), Genf 1957, zit. als 'Rechtsvergleichende Betrachtung'

Hug, W. — Probleme des kollektiven Arbeitsrechts in rechtsvergleichender und rechtspolitischer Sicht (Kleine Schriften zur Sozialpolitik und zum Arbeitsrecht, 2. Folge, H. 3), München 1953

ICFTU — Collective Bargaining (Educational Publications, Series: You and Your Union, Nr. 6), Brüssel 1960, zit. als 'Collective Bargaining'

ICFTU — Labour Management Relations in Western Europe, (Know Your Facts - Series), second printing, Brüssel 1966

IG Metall — Aufgaben und Aufbau der IG Metall. Warum braucht der Arbeitnehmer eine Gewerkschaft? (Arbeitsheft 703),o.O., o.J., zit. als 'Aufgaben'

IG Metall — Geschäftsberichte, verschiedene

IG Metall — Handbuch für die Vertrauensleute der IG Metall, Frankfurt/M. 1964, zit. als'Handbuch'

IG Metall — Satzung (Beschlossen auf dem 10. ordentlichen Gewerkschaftstag in Wiesbaden; gültig ab 1.1.1972, zit. als 'IGM-Satzung'

IG Metall — Protokoll der 3. Bundeshandwerkskonferenz der Industriegewerkschaft Metall für die Bundesrepublik Deutschland. Münster/Westf., am 12. und 13. Juni 1969, Frankfurt/M. o.J., zit. als 'Protokoll der 3. Bundeshandwerkskonferenz...'

IG Metall — Richtlinien für die Handwerksarbeit (vom Juni 1970), zit. als 'Richtlinien für die Handwerksarbeit'

IG Metall — Richtlinien zur Bildung von Tarifkommissionen im Geltungsbereich der Tarifverträge (vom Januar 1973), zit. als 'Richtlinien zur Bildung von Tarifkommissionen, Jan. 73'

Ilg, K. — Die schweizerischen Gewerkschaften in den letzten 25 Jahren (Separatabdruck aus der Festgabe für Herrn a. Bundesrat Dr. Edm. Schultheß 1938), Zürich o.J.

ILO — Basic Agreements and Joint Statements on Labour-Management Relations (Labour-Management Relations-Series: No. 38), Genf 1971

ILO — Consultation and Co-operation between Employers and Workers at the Level of Enterprise: Outline of the regulations in force in eleven European Countries, Report drawn up in collaboration with the OECD (Labour-Management Relations-Series: No. 13), Genf 1962

ILO — Metal Trades Committee, Ninth Session, Geneva, 1970, General Report (Report I), Genf 1970

Institut der deutschen Wirtschaft, Auf dem Weg in den Gewerkschaftsstaat?, Köln 1974

Institut der deutschen Wirtschaft, Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung der Bundesrepublik Deutschland. Ausgabe 1974, Köln 1974, zit. als 'Zahlen zur wirtschaftlichen Entwicklung...'

Internationales Arbeitsamt — Kollektivverhandlungen. Ein Lehrgang für Arbeitnehmer, 2. Aufl., Genf 1962

International Metalworkers' Federation, Collective Bargaining and the Metal Unions. A trade union training manual, Genf 1964

Jacobi, R. Die Stellung der Gewerkschaften im deutschen und schweizerischen Recht, Diss. iur. Basel 1964

Johnston, T.L. Collective Bargaining in Sweden. A study of the labour market and its institutions, London 1962

Jucker, W. Sozialpartnerabsprache über Betriebsschliessungen. Die Verhandlungen aus gewerkschaftlicher Sicht, in: NZZ vom 29.4.1975

Keller, B. Theorien über den Einfluß des Neutralen auf Schlichtungsverhandlungen (H. 31 der Sozialpolitischen Schriften), Berlin 1973; (bespr. durch H. Güntner, in: RdA, H. 5/1975, S. 320 ff.)

Keller, W. Die Arbeitgeberverbände der Schweiz, in: G.R., Mai 1950, 42. Jg., H. 5, S. 152 - 158

Kirchner, D. Die neue Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie, in: RdA, 1973, H. 6 (Sonderdruck)

Kistler, L. Die Betriebsgemeinschaft (Arbeiten aus dem iuristischen Seminar der Universität Freiburg/Schweiz, Bd. 10), Freiburg 1953

Kittner, M. Streik und Aussperrung. Protokoll der wissenschaftlichen Veranstaltung der Industriegewerkschaft Metall vom 13. bis 15. September 1973 in München (Schriftenreihe der Otto Brenner Stiftung, 3), Frankfurt/M. und Köln o.J.

Klaus, W. Die Vereinbarung in der Schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie (Friedensabkommen), Diss. Basel 1957

Kleiner, B. Die Gemeinschaft der Tarifparteien. Die sozialrechtlichen Tendenzen in den Verbandstarifverträgen, Diss. iur. Zürich 1954

Kreis, P. Der Anschluß eines Aussenseiters an den Gesamtarbeitsvertrag. Untersuchungen zum Art. 356 b OR, Diss. iur. Bern, Zürich 1973

Krips, G. Der Wandel des Verhältnisses der Sozialpartner zueinander in der Weimarer Republik und in der Gegenwart, Diss. rer. pol. Köln 1958

Kröller, E. Der amerikanische Arbeitsmarkt (Volkswirtschaftliche Schriften, H. 19), Berlin 1956

Külp, B. Lohnbildung im Wechselspiel zwischen politischen und wirtschaftlichen Kräften (Volkswirtschaftliche Schriften, H. 84), Berlin 1965

Leber, G. Unser neuer Weg, in: S.F., Sept. 1963, 12. Jg., H. 9, S. 208 f.

Leckebusch, R. Entstehung und Wandlungen der Zielsetzungen, der Struktur und der Wirkungen von Arbeitgeberverbänden (Bd. 3 der Untersuchungen über Gruppen und Verbände), Berlin 1966

Liesegang, H.C.F. Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland. Dokumente zur Stellung und Aufgaben der Gewerkschaften in Staat und Gesellschaft, Berlin und New York 1975

Limmer, H. Die deutsche Gewerkschaftsbewegung (Geschichte und Staat, Bd. 116), 4. Aufl., München und Wien 1971

Löwisch, G./ Löwisch, M. Arbeitsrecht für Wirtschaftswissenschaftler, Tübingen 1974

Maillefer, M. La nature juridique et le fonctionnement des commissions de personnel. Etude des problèmes juridiques soulevés par cette forme de participation des travailleurs dans l'entreprise privée, suivie d'un exemple de réglement. (Abhandlungen zum schweizerischen Recht, hrsg. von Prof. Dr. H. Merz, N.F., H. 421), Bern 1973

Marbach, F. Das 'Friedensabkommen' in der schweiz. Metallindustrie, in: G.M., 1955, 6. Jg., S. 340-346

Marchal, P. Gewerkschaften im Zielkonflikt. Gesellschaftsbild und Selbstverständnis, hrsg. von A. Rummel, Stuttgart 1972

Martin, W. Das Recht der Betriebsvereinbarung. Eine rechtsvergleichende Darstellung des geltenden deutschen Rechts und der schweizerischen Entwürfe von 1950 und 1958 für ein Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Handwerk, Handel, Verkehr und verwandten Wirtschaftszweigen, Diss. jur. Basel 1961

Melzer, W. Aussenseiter und Solidaritätsbeiträge im Schweizerischen Recht, Diss. jur. Köln 1962

Meyer, F. Auf Tarifverhandlungen einwirkende Umstände, dargestellt unter besonderer Berücksichtigung der Situation in der Metallindustrie, Diss. rer. pol. Köln 1963

Naphtali, F. Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel (Sammlung "res novae", 42), Frankfurt/M. 1966

Nattmann, D. Die Parität als Organisationsprinzip für die Zusammenarbeit der Sozialpartner, Diss. rer. pol. Köln 1960

Nell-Breuning, O. von Mitbestimmung. Theorie und Praxis der Gewerkschaften, Frankfurt/M. 1968

Nell-Breuning, O. von Partnerschaft, in: Handwörterbuch der Sozialwissenschaften, Achter Band, Stuttgart, Tübingen, Göttingen 1964, S 216 ff.

Neuloh, O. Der neue Betriebsstil. Untersuchungen über Wirklichkeit und Wirkungen der Mitbestimmung (Reihe Soziale Forschung und Praxis, hrsg. von der Sozialforschungsstelle der Universität Münster, Dortmund), Tübingen 1960

Nicolò, M. de — Die Sozialpolitik des Schweizerischen Gewerkschaftsbundes (1880-1960), Winterthur 1962

Nikisch, A. — Arbeitsrecht, Bd. 2: Koalitionsrecht, Arbeitskampfrecht und Tarifvertragsrecht, 2. erw. und völlig neubearbeitete Aufl., Tübingen 1959

Noé, C. — Gebändigter Klassenkampf. Tarifautonomie in der Bundesrepublik Deutschland. Der Konflikt zwischen Gesamtmetall und IG Metall vom Frühjahr 1963 (Volkswirtschaftliche Schriften H. 141), Berlin 1970

Oertzen, P. von — Die Stellung der Arbeitnehmer in der modernen Industriegesellschaft und die Funktion der Mitbestimmung (Arbeitsheft 211, hrsg. von der IG Metall), o.O., o.J., zit. als 'Stellung der Arbeitnehmer'

Oertzen, P. von — Grundbegriffe und Grundprobleme der Mitbestimmung (Arbeitsheft 210, hrsg. von der IG Metall), o.O., o.J.

Oertzen, P. von — Festschrift für Otto Brenner zum 60. Geburtstag, Frankfurt/M. 1967

Opel, F., Schneider, D. und Brenner, O., — Fünfundsiebzig Jahre Industriegewerkschaft 1891-1966, vom Deutschen Metallarbeiter-Verband zur Industriegewerkschaft Metall. Ein Bericht in Wort und Bild, Frankfurt/M. 1966

Pentzlin, K. — Wie es mit der Demokratie in den Gewerkschaften steht. Macht ohne Kontrolle?, in: FAZ vom 18.10.1974

Radke, O. — Betriebsnahe Tarifpolitik (Arbeitsheft 400, hrsg. von IG Metall), o.O. 1966

Ramm, Th. — Kampfmaßnahmen und Friedenspflicht im deutschen Recht. Ein Rechtsgutachten (Arbeits- und sozialrechtliche Studien, H. 3), Stuttgart 1962

Raupach, H. — Die Schlichtung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten und ihre Probleme unter besonderer Berücksichtigung der deutschen Entwicklung (Sozialpolitische Schriften, H. 18), Berlin 1964

Rebsamen, A. — Die schuldrechtlichen Pflichten aus dem Gesamtarbeitsvertrag und ihre Verletzung. Eine Darstellung nach schweizerischem Recht, Diss jur. Zürich 1937

Rehbinder, M. — Grundriss des schweizerischen Arbeitsrechtes 3., neubearbeitete Aufl., Bern 1975

Rehhahn, H. — Arbeitsorganisation und technischer Fortschritt (Arbeitsheft 003, hrsg. von der IG Metall), o.O., o.J.

Reichel, H. — Das Tarifvertragsrecht, in: Neue Wirtschaftsbriefe, Nr. 33 vom 13.8.1973, Fach 26, S. 1157 ff.

Reichel, H./ Ringer, F. — Das Koalitionsrecht und die Sozialpartner (Sozialpolitik in Deutschland, Nr. 18), 2. Aufl. Stuttgart 1966

Reichel, H./ Wlotzke, O. — Tarifvertragswesen und Tarifrecht (Sozialpolitik in Deutschland, Nr. 19), 2. Aufl., Stuttgart 1971

Reichel, H./ Zschocher, H. — Schlichtungswesen und Arbeitskampfrecht (Sozialpolitik in Deutschland, Nr. 20), 2. Aufl., Stuttgart 1966

Rosenberg, L. — Einheit aus dem Chaos. 25 Jahre Deutscher Gewerkschaftsbund, in: Deutsche Zeitung vom 4.10.1974

Rüthers, B. — Tarifautonomie und Schlichtungszwang, in: Hueck, G. und Richardi, R., a.a.O., S. 299 ff.

Ruepp, R.K. — Die Bedeutung und Problematik der gesamtarbeitsvertraglichen Vereinbarungen über den sozialen Ausbau der Handwerkswirtschaft, Diss. rer. pol. Bern 1963, Aarau 1963

Salin, E./ Burckhardt, L. — Einigungswesen, in: Handbuch der Schweizerischen Volkswirtschaft, Band I, S. 116 ff., Bern 1955

Schelp, G. — Gemeinsame Einrichtungen der Tarifvertragsparteien, in: Dietz, R. und Hübner, H., Bd. II, a.a.O., S. 579 ff.

Schleyer, H.M. — Argumente und Stellungnahme zum Koalitionsbeschluß über Mitbestimmung und Vermögensbildung, hrsg. von der BDA, Köln 1974

Schmalisch, P. — Zur Typologie der Gesamtarbeitsverträge in der Schweiz und der Tarifverträge in Deutschland, Diss. iur. Bern, Ansbach 1964

Schmid, G. — Völker an der Arbeit, Bd. I und II., Zürich 1951

Schmölders, G. — Das Selbstbildnis der Verbände (Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F., Bd. 38), Berlin 1965

Schneider, G.A. — Grundlagen der Betriebsgemeinschaft, Diss. rer. pol. Bern 1954, Genf 1954

Schuster, D. — Die deutsche Gewerkschaftsbewegung - DGB (hrsg. vom DGB-Bundesvorstand), 4. erg. Aufl., Düsseldorf 1973

Schuster, D. — Die deutschen Gewerkschaften seit 1945, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 1973

Schweingruber, E. — Das Arbeitsrecht der Schweiz. Seine Gestalt und seine Gestaltung, 2. revid. Aufl., Zürich 1951, zit. als 'Arbeitsrecht'

Schweingruber, E. Das neue Arbeitsvertragsrecht, in: G.R., Februar 1972, 64. Jg., H. 2, S. 33 ff.

Schweingruber, E. Der Gesamtarbeitsvertrag, Separatabzug aus 'Neue Sozialpolitik in Gewerbe und Industrie', Veröffentlichungen der schweizerischen Verwaltungskurse an der Handelshochschule St. Gallen, St. Gallen 1951

Schweingruber, E. Entwicklungstendenzen in der Praxis des Gesamtarbeitsvertrages, Separatabzug aus der Zeitschrift des bernischen Juristenvereins, 1947, S. 193 ff.

Schweingruber, E. Gesetz und Kollektivvertrag (Gewerkschaftliche Schriftenreihe des SGB, Nr. 17), Zürich 1946, zit. als 'Gesetz und Kollektivvertrag'

Schweingruber, E. Kommentar zum Arbeitsvertrag des Schweizerischen Obligationenrechts, hrsg. vom SGB, Bern 1974, zit. als 'Kom. Arbeitsvertrag'

Schweingruber, E. Rechtliche und arbeitsrechtliche Aspekte des Streiks, in: G.R., September 1972, 64. Jg., H. 9, Beilage 'Gesetz und Recht', S. 260 ff.

Schweingruber, E. Sozialgesetzgebung der Schweiz, Zürich 1955

Schweingruber, E./Bigler, F.W. Kommentar zum Gesamtarbeitsvertrag mit Einschluß der Allgemeinverbindlicherklärung, 2. überarbeitete Aufl., hrsg. vom SGB, Bern 1972, zit. als 'GAV-Kommentar'

SGB Arbeitnehmer und Gewerkschaft, Bern 1972

SGB Die schweizerischen Gewerkschaftsverbände im Jahre 1972. Mitgliederbewegung und Sozialleistungen der Gewerkschaften, Bern 1973

SGB Statuten (vom 18.10.1969 mit Änderungen von 1972)

SGB Tätigkeitsberichte, verschiedene

SGV Statuten 1973

SGV Tätigkeitsberichte, verschiedene

Siegenthaler, J. Die Politik der Gewerkschaften. Eine Untersuchung der öffentlichen Funktion schweizerischer Gewerkschaften nach dem zweiten Weltkrieg (Helvetia Politica, Series B, Vol. II, Bern 1968

SMU Statuten (vom 25.11.1972)

SMUV Arthur Steiner zu Ehren, Bern 1959

SMUV Geschäftsberichte, verschiedene

SMUV Reglement betreffend die zuständigen Instanzen für den Abschluß und die Genehmigung von Verträgen und Abkommen in der Maschinen-, Metall- und Uhrenindustrie, im Metallgewerbe und in den staatlichen Regiebetriebe (vom 20.5.1945), zit. als 'Reglement betreffend die zuständigen Instanzen...'

SMUV — Reglement: Gewerbe (vom 15.5.1944)

SMUV — II. Reglement betreffend die Vertragsangelegenheiten (vom 1.10.1949)

SMUV — III. Reglement betreffend die Arbeitskonflikte (vom 1.10.1949)

SMUV — IV. Reglement betreffend die Vertragsinstanzen in der Maschinen- und Metallindustrie (vom 1.10.1949)

SMUV — Statuten (vom 22.9.1972)

SSIV — Jahresberichte, verschiedene

SSIV — Statuten (vom Juli 1969)

Stahn, J. — Soziale Konflikte und ihre Regelung. Dargestellt am Beispiel der Schlichtung kollektiver Arbeitsstreitigkeiten, Diss. rer. pol. Freiburg/Schweiz 1969, München 1969

Statuten und Jahresberichte — weitere: Satzung des Fachverbandes Metall NRW (vom 2.1.1974); Satzung des Fachverbandes Sanitär- und Heizungstechnik NRW (vom 15.10.1970); Satzung für den Landesinnungsverband des Kraftfahrzeughandwerks Nordrhein vom 1.7.1954

Steiner, A. — Die Zukunftsaufgaben der schweizerischen Gewerkschaften. Referat gehalten auf dem Jubiläumskongreß des SGB vom 30.9./1.10.1955 in Zürich, hrsg. vom SMUV, o.O., o.J.

Steiner, K. — Die Gewerkschaften in der heutigen Wirtschaftsordnung, Diss. rer. pol. St. Gallen 1960, Dissertation Nr. 142, Winthertur 1960

Stocker, P. — Die Besonderheiten der schweizerischen Volkswirtschaft (Wirtschafts- und Finanzbulletin der Kantonalbank von Bern, 10), Bern 1965

Streithofen, H.B. — Die Rolle der Sozialpartner in Staat und Gesellschaft. Beiträge von U. Scheuner und J. Haefely, Stuttgart 1973

Sturmthal, A. — Workers Councils. A Study of Workplace Organization on Both Sides of the Iron Curtain, Cambridge (Mass.) 1964

Tacke, B. — Neue Wege in der Tarifpolitik?,in: G.M., Oktober 1966, 17. Jg., Nr. 10, S. 577 ff.

Thalmann-Antenen, H. — Die Institution der Sozialgerichtsbarkeit. Insbesondere die Gerichtsbarkeit auf dem Gebiet des Arbeitsrechts und der sozialen Sicherheit (Zürcher Schriften zum Verfahrensrecht, H. 2), Zürich 1974

Theiler, H. — Die Bestimmungen der schweizerischen Gesamtarbeitsverträge über die Erledigung arbeitsrechtlicher Streitigkeiten, Diss. Bern 1951

Thommen, A. — 'Mitbestimmung' in der Schweiz. Kleines Handbuch über die Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb, Zürich 1972

Tschudi, H.P. Ausbau des Rechts der Gesamtarbeitsverträge, in: G.R., Mai 1950, 42. Jg., H. 5, S. 144 ff.

Tschudi, H.P. Die staatliche Kontrolle der Gesamtarbeitsverträge, in: G.R., 1948, 40. Jg., S. 1 ff.

Verband der Schweizerischen Carrosserie-Industrie, Jahresberichte, verschiedene

Verband der Schweizerischen Carrosserie-Industrie, Statuten (vom 23.6.1974)

Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände NRW e.V., Satzung (i.d.F. vom 15.7.1960)

Verein für wirtschaftshistorische Studien Zürich, Das Friedensabkommen in der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie, Ernst Dübi (1884-1947), Konrag Ilg (1877-1954), (Schweizer Pioniere der Wirtschaft und Technik, Bd. 16), Zürich 1965

Vetter, E.G. Überparität und Klassenkampf. Was in der Mitbestimmungsdiskussion leicht übersehen wird, in: FAZ vom 7.12.1974

Villiger, A. Aufbau und Verfassung der Gewerkschaften. Eine Untersuchung der gewerkschaftlichen Strukturentwicklung und der innerverbandlichen Demokratie am Beispiel der britischen und amerikanischen Gewerkschaften, Diss. rer. pol. Zürich 1965 (Veröffentlicht 1966 als Heft 95 der Volkswirtschaftlichen Schriften, Berlin)

Vilmar, F. Menschenwürde im Betrieb (Arbeitsheft 011, hrsg. von der IG Metall), o.O., o.J.

VSHL Jahresberichte, verschiedene

VSHL Statuten (vom 24.3.1960)

Wack, R. Kollektivverhandlungen in den USA. Zur Theorie der Vertragsverhandlungen im institutionellen Arbeitsmarkt, Diss. rer. pol. Basel 1959, Einsiedeln 1959

Waldner, K. Die Schlichtung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten in der Schweiz, Diss. rer. pol. Basel 1947, Bern 1949

Walter-Raymond-Stiftung, Aufgaben und Stellung der Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Organisationen in der Bundesrepublik Deutschland (Veröffentlichungen der Walter Raymond-Stiftung, Bd. 6), Köln und Opladen 1966

Weber, A. Der Kampf zwischen Kapital und Arbeit. Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in Deutschland, 6. neubearbeitete Aufl., Tübingen 1954

Weber, M.	Das Mitsprache- und Mitbestimmungsrecht der Arbeitnehmer, in: SMUV, Arthur Steiner zu Ehren, a.a.O., S. 29 ff.
Weddigen, W.	Zur Theorie und Praxis der Mitbestimmung (Schriften des Vereins für Socialpolitik, N.F.), Bd. 24/I Berlin 1962 und Bd. 24/II Berlin 1964
Wehrli, P.	Die gemeinsame Durchführung des Gesamtarbeitsvertrages gemäß Art. 323 ter CR, Diss. jur. Zürich 1961
Weitbrecht, H.	Effektivität und Legitimität der Tarifautonomie. Eine soziologische Untersuchung am Beispiel der deutschen Metallindustrie (Volkswirtschaftliche Schriften, H. 133), Berlin 1969
Welti, H.	Die Arbeiterkommissionen in den privaten Betrieben. Ein Versuch zur Bestimmung ihrer Rechtsnatur, Diss. Zürich 1942, Affoltern am Albis 1942
Wirz, H.G.	Die Personal-Wohlfahrtseinrichtungen der Schweizerischen Privatwirtschaft - ihre Stellung im Steuerrecht und ihre Beaufsichtigung, Diss. iur. Bern 1952, Stäfa 1955
Wüthrich, E.	Das 'Friedensabkommen', ein Weg des Fortschritts (Schriftenreihe des SMUV, Nr. 5), Bern 1959
Wüthrich, E.	Der Standort des SMUV unter der Berücksichtigung der Maschinen- und Metallindustrie (Schriftenreihe des SMUV, Nr. 8), Bern 1960, zit. als 'Standort'
Wüthrich, E.	Die Arbeitsvertragspolitik der Gewerkschaften, in: Strukturwandlungen der schweizerischen Wirtschaft und Gesellschaft, Festschrift für Fritz Marbach zum 70. Geburtstag, hrsg. von R.F. Behrendt, W. Müller, H. Sieber, M. Weber, Bern 1962, S. 445 ff.
Wüthrich, E.	Die Gewerkschaften im sozialen Spannungsfeld (Schriftenreihe des SMUV, Nr. 20), Bern 1967, zit. als 'Gewerkschaften'
Wüthrich, E.	Die Vertragspolitik der schweizerischen Gewerkschaften, in: Festschrift 'Bundesrat H.P. Tschudi' zum 60. Geburtstag am 22. Oktober 1973, Bern 1973, S. 321 ff., zit. als 'Vertragspolitik'
Wüthrich, E.	Verbände und Politik in der Demokratie (Schriftenreihe des SMUV, Nr. 14), Bern 1963, zit. als 'Verbände'
Zähner, W.	Die Durchsetzung von Gesamtarbeitsverträgen in der Schweiz (mit rechtsvergleichenden Hinweisen auf ausländische Regelungen), Diss. Basel 1949
Zanetti, B.	Das Problem der Verwirklichung der Berufs- und Betriebsgemeinschaften in der Schweiz, in: Industrielle Organisation, 1947, H. 5 (Sonderdruck)

Zanetti, B.	Die Bedeutung der Gesamtarbeitsverträge und ihr Verhältnis zur Sozialgesetzgebung, in: WuR, 1951, 3. Jg., H. 1
ZDH	Handwerk 1973 (als Manuskript gedruckt), Bad Wörishofen o.J.
Zepter, G.	Da haben wir die Verbände, Köln 1972
Zöllner, W.	Empfiehlt es sich, das Recht der Gemeinsamen Einrichtungen der Tarifvertragsparteien (§ 4, Abs. 2 TVG) gesetzlich näher zu regeln? Gutachten für den 48. Deutschen Juristentag, in: Verhandlungen des achtundvierzigsten Deutschen Juristentages Mainz 1970, Bd. I (Gutachten) Teil G, hrsg. von der Ständigen Deputation des Deutschen Juristentages, München 1970
Zürcher, G.	Rechtswirklichkeit und Rechtsbeständigkeit der Gemeinsamen Einrichtungen in den Gesamtarbeitsverträgen (Seminararbeit an der Universität Bern; Leiter des Seminars: Prof. Dr. E. Schweingruber), Bern 1974 (nicht veröffentlicht)
ZVSAO	Arbeitgeberpolitik gestern und heute, Festschrift zum fünfzigjährigen Bestehen des ZVSAO 1908-1958, Zürich 1958; darin H.R. Schmid, Der Einfluß des Zentralverbandes auf die Gesetzgebung des Bundes, S. 159 ff.
ZVSAO	Vorstandsberichte, verschiedene
ZVSAO	Probleme der Angestelltenorganisationen (Vervielfältigung), Zürich 1974
ZVSAO	Statuten (1948 mit versch. Änderungen)
o. Verf.	Akkordarbeit. Ausgearbeitet von der paritätischen Kommission für Fragen der Produktivitätsförderung der schweizerischen Maschinen- und Metallindustrie, hrsg. von ASM, SMUV, SVEA und LFSA, o.O. 1965
o. Verf.	Autonome Gemeinschaften in Beruf und Betrieb. Thesen zur Berufs- und Betriebsgemeinschaft (Nr. 35 der Veröffentlichungen der Schweiz. Vereinigung für Sozialpolitik), o.O. 1947
o. Verf.	Das Vorschlagswesen. Eine Wegleitung ausgearbeitet von der paritätischen Kommission für Fragen der Produktivitätsförderung der schweizerischen Maschinen- und Metall-Industrie, hrsg. von ASM, SMUV, CMV, SVEA und LFSA, o.O. 1959
o. Verf.	Der SMUV erneuert das Friedensabkommen. Stark befürwortende Mehrheit der Industriekonferenz, in: NZZ vom 1.7.1974, Fernausgabe Nr. 178

o. Verf. Der Mitgliederbestand des Gewerkschaftsbundes, in: NZZ vom 28.4.1974, Fernausgabe Nr. 115

o. Verf. Die Bedeutung des neuen Friedensabkommens, in: NZZ vom 7.7.1974, Fernausgabe Nr. 184

o. Verf. Die Entwicklung des Verbandes seit seiner Gründung und seine heutige Bedeutung für die Metallindustrie, hrsg. von Gesamtmetall, Köln 1965, zit. als 'Die Entwicklung des Verbandes seit seiner Gründung...'

o. Verf. Die Erneuerung des Friedensabkommens. Zustimmung des Arbeitgeberverbandes, in: NZZ vom 6.7.1974, Fernausgabe Nr. 183

o. Verf. Gewerkschaften in Zahlen. Daten und Fakten. Gewerkschaften in der Bundesrepublik Deutschland, hrsg. vom Wirtschaftsrat der CDU e.V. unter Federführung von E. Heuler), Bonn 1973

o. Verf. Kurswechsel beim Werkmeisterverband, in: NZZ vom 13. 6. 1974, Fernausgabe 16o

o. Verf. Mitbestimmung im Unternehmen. Bericht der Sachverständigenkommission zur Auswertung der bisherigen Erfahrungen bei der Mitbestimmung (Mitbestimmungskommission unter Vorsitz von K.H. Biedenkopf), Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz 197o

o. Verf. Mitbestimmungsprogramm des SGB, in: G.R., Sept. 1971, Nr. 9 (Separatdruck)

o. Verf. Mitgliederbewegungen bei den christlichen Gewerkschaften, in: NZZ, vom 2.6.1974, Fernausgabe Nr. 15o

o. Verf. Probleme des gewerkschaftlichen Organisationsgrades, in: Tagwacht vom 1.12.1967

o. Verf. Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern. Bericht der Expertenkommission für die Fragen der Zusammenarbeit zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern an das Eidgenössische Volkswirtschaftsdepartement, in: Volkswirtschaft, Sept. 1955 (Separatabzug)

(b) Gesetzte Rechtsnormen

I. Schweiz

Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft

Schweizerisches Obligationenrecht (letzte Rev. 25.6.71: Arbeitsvertrag)

Schweizerisches Zivilgesetzbuch

Zivilprozeßordnung des Kantons Zürich

Bundesgesetz über die Allgemeinverbindlicherklärung von Gesamtarbeitsverträgen vom 28.9.1956

Bundesgesetz über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel vom 13.3.1964

II. Deutschland

Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland

Bürgerliches Gesetzbuch

Tarifvertragsgesetz vom 9.4.1949 in der Fassung vom 25.8.1969 (BGBl I S. 1323) sowie Verordnung zur Durchführung des Tarifvertragsgesetzes vom 2o.2. 197o (BGBl I S. 193)

Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmungen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 21.5.1951 (BGBl I S. 347) in der Fassung vom 6.9.1965

Betriebsverfassungsgesetz vom 11.1o.1952 in der Fassung vom 15.1.1972 (BGBl I S. 13) sowie Erste Durchführungsverordnung zum Betriebsverfassungsgesetz vom 16.1.1972 (BGBl I S. 49)

Gesetz zur Ordnung des Handwerks (sog. Handwerksordnung) vom 17.9.1953 in der Fassung vom 28.12.1965 (BGBl 1966 I S. 1)

(c) Kollektivverträge (Auswahl)

I. Schweiz

1. Maschinen- und Uhrenindustrie:

Vereinbarung vom 19.7.1937/1974 zwischen dem ASM und folgenden Arbeitnehmerverbänden SMUV, CMV, SVEA und LFSA (sog. 'Friedensabkommen')

Verabredung vom 19.7.1974 zwischen den an der Vereinbarung vom 19.7.1937/74 beteiligten Verbände der Maschinen- und Metall-Industrie über Mitwirkung der Arbeitnehmer im Betrieb

Verabredung vom 19.7.1974 zwischen den an der Vereinbarung vom 19.7.1937/74 beteiligten Verbänden der Maschinen- und Metall-Industrie über Betriebsschliessungen

Verabredung vom 19.7.1969/74 zwischen den an der Vereinbarung vom 19.7.1937/69/74 und der Vereinbarung vom 15.12.1958/ 1.7.1974 beteiligten Verbände der Maschinen- und Metallindustrie über Richtlinien für die Bestimmung von Freizügigkeitsleistungen bei Austritten aus Vorsorgeeinrichtungen vor der Pensionierung

Verabredung vom 19.7.1969/74 zwischen den an der Vereinbarung vom 19.7.1937/69/74 beteiligten Verbände der Maschinen- und Metallindustrie über die Schaffung eines Partnerschaftsfonds

Verabredung vom 19.7.1969/74 zwischen den an der Vereinbarung vom 19.7.1937/69/74 beteiligten Verbände der Maschinen- und Metallindustrie über die Schaffung einer Arbeitsgemeinschaft für berufliche Weiterbildung

Vereinbarung zwischen der Arbeitgeber-Konvention der schweizerischen Uhrenindustrie namens der aufgeführten Arbeitgeberverbände und -Vereinigungen sowie dem SMUV vom 26.1.1971, gültig ab 1.10.1970

Verabredung über die Versetzung, die Umgruppierung und die Umschulung von Uhrenarbeitern im Falle von technologischer Arbeitslosigkeit, die mit einer wichtigen strukturellen Aenderung im Betrieb verbunden ist, vom 16.1.1971, in Kraft ab 1.3.1971

Verabredung über die Schaffung einer 'Stiftung Alterskapital' vom 26.1.1971, in Kraft ab 1.3.1971

Statuten der Vorsorge-Stiftung der Schweizerischen Uhrenindustrie (Prevhor) vom 16.1.1971

Verwaltungsreglement der Vorsorge-Stiftung der Schweizerischen Uhrenindustrie (Prevhor) vom 17.11.1971

Verabredung über die Personalvorsorge und die Freizügigkeit in der schweizerischen Uhrenindustrie vom 16.1.1971, in Kraft ab 1.3.1971

Verabredung zwischen dem ASM und den Angestelltenverbänden (VSAM, SWV und SKV) vom 15.12.1958/1.7.1971 - mit weiteren Verabredungen über die Mitwirkung der Angestellten im Betrieb, Partnerschaftsaktionen, Betriebsschliessungen und arbeitsvertragliche Bestimmungen

2. Gewerbe:

Gesamtarbeitsvertrag des schweizerischen Heizungs- und Lüftungsgewerbes vom 1.7.1973

Landesvertrag über die Arbeitsbedingungen im schweizerischen Carrosseriegewerbe sowie über die Zusammenarbeit des VSCI und des SMUV zur Wahrung der gemeinsamen Berufsinteressen vom 1.1.1946/1.7.1958 (mit laufenden Änderungen und Ergänzungen)

Gesamtarbeitsvertrag des schweizerischen Spenglerei- und sanitären Installationsgewerbes vom 1.1.1973 mit

Anhang 1: Sozialfonds des Schweizerischen Spengler- und sanitären Installationsgewerbes; Stiftungsurkunde vom 16.6.1943 mit den seitherigen Ergänzungen (Art. 9 GAV)

Anhang 2: Reglement der paritätischen Landeskommission (Art. 7 GAV) vom 1.1.1956

Anhang 3: Reglement der paritätischen Zusatzversicherung zur AHV für das Spenglerei- und sanitäre Installationsgewerbe (Art. 10 GAV) vom 1.1.1967

Anhang 4: Reglement betreffend die Förderung beziehungsweise Finanzierung besonderer Aufgaben (Art. 11 GAV) vom 28.12.1971

Öffentliche Urkunde über die Errichtung der Stiftung 'Paritätische Krankenversicherung für das Metallgewerbe' mit Sitz in Zürich vom 6.4.1964

Kollektiv-Krankenversicherungs-Vertrag für das Metallgewerbe vom 17.1.1967, in Kraft ab 1.1.1967, abgeschlossen zwischen der'Stiftung Paritätische Krankenversicherung für das Metallgewerbe' und der Krankenkasse des SMUV

Reglement der Paritätischen Versicherungskasse für das Metallbaugewerbe (PVKM) vom 1.1.1968

II. Deutschland

1. Maschinen- und Metallindustrie:

Schlichtungs- und Schiedsvereinbarung für die Metallindustrie vom 12.5.1964 i.d.F. vom 1.10.1973, abgeschlossen zwischen Gesamtmetall, vertreten durch den Vorstand, und 17 regionalen Mitgliedsverbänden von Gesamtmetall einerseits sowie der IG Metall, vertreten durch den Vorstand, zugleich für deren Bezirksleitungen und Verwaltungsstellen andererseits

Abkommen über Löhne, Gehälter, Urlaubsdauer für die Arbeiter und Angestellten, über die Urlaubsdauer und zusätzliche Urlaubsvergütung für Lehrlinge, über den Schutz der gewerkschaftlichen Vertrauensleute und über den Schutz der Jugend-

vertreter sowie über die Einsetzung einer Kommission betreffend Beurlaubung für Bildungszwecke vom 2.8./16.8.1969, abgeschlossen zwischen dem bevollmächtigten Vorstand von Gesamtmetall als Vertreter seiner regionalen Mitgliedsverbände einerseits sowie der IG Metall, vertreten durch den Vorstand andererseits

Abkommen zum Schutz der Arbeitnehmer (Arbeiter und Angestellte) vor den Folgen der Rationalisierung vom 27.5./25.6.1968, abgeschlossen zwischen dem bevollmächtigten Vorstand von Gesamtmetall als Vertreter seiner regionalen Mitgliedsverbände einerseits sowie der IG Metall, vertreten durch den Vorstand, andererseits

Tarifvertrag über vermögenswirksame Leistungen vom 9.5./25.5.1970, gültig ab 1.7.1970, abgeschlossen zwischen dem bevollmächtigten Vorstand von Gesamtmetall als Vertreter seiner regionalen Mitgliedsverbände einerseits sowie der IG Metall, vertreten durch den Vorstand andererseits

Bundestarifvertrag für die besonderen Arbeitsbedingungen der Montagearbeiter in der Eisen-, Metall- und Elektro-Industrie einschließlich des Fahrleitungs-, Freileitungs- und Ortsnetzbaues und des Kanalbaues (BMTV) vom 8.11.1966/15.12.1966, i.d.F. vom 28.11.1967 mit Erläuterungen

Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der Metallindustrie in Hamburg und Umgebung vom 13.3.1967 i.d.F. vom 30.9.1970

Manteltarifvertrag für Arbeiter zwischen dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände NRW e.V. sowie dem Arbeitgeberverband Eisen- und Stahlindustrie e.V. einerseits und der IG Metall, Bezirksleitungen Essen, Hagen, Köln und Münster andererseits vom 3.12.1969 (Geltungsbereich: Land Nordrhein-Westfalen)

Manteltarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer in der Eisen-, Metall- und Elektroindustrie des Landes Hessen vom 10.5.1966 i.d.F. vom 13.1.1973, gültig ab 1.1.1973

Manteltarifvertrag zwischen dem Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V. und der IG Metall, Bezirksleitung Stuttgart, vom 20.10.1973 (Geltungsbereich: Nordwürttemberg, Nordbaden)

Manteltarifvertrag für die gewerblichen Arbeitnehmer der bayerischen Metallindustrie (mit Erläuterungen) vom 1.12.1973; Stand 1.2.1974

Lohnrahmentarifvertrag für die Metallindustrie in Hamburg und Umgebung vom 10.12.1965 i.d.F. vom 3.10.1970

Lohnrahmenabkommen zwischen dem Verband metallindustrieller Arbeitgeberverbände NRW e.V. einerseits und der IG Metall, Bezirksleitungen Essen, Hagen, Köln und Münster andererseits, vom 11.1.1973 (Geltungsbereich: Land Nordrhein-Westfalen)

Lohnrahmentarifvertrag zwischen dem Verband Württemberg-Badischer Metallindustrieller e.V. und der IG Metall, Bezirksleitung Stuttgart, vom 8.11.1967; geändert am 11.1.1973 mit Wirkung zum 1.1.1973; (Geltungsbereich: Nordwürttemberg-Nordbaden)

Lohnrahmentarifvertrag II zwischen dem Verband der Metallindustrie Baden-Württemberg e.V. und der IG Metall, Bezirksleitung Stuttgart, vom 20.10.1973 (Geltungsbereich: Nordwürttemberg-Nordbaden)

2. Handwerk

Rahmentarifvertrag für die Angestellten des Kraftfahrzeuggewerbes in der Bundesrepublik Deutschland i.d.F. vom 1.1.1972

Tarifvertrag über Schiedsgericht und Einigungsstelle zwischen der Tarifvereinigung für das Hamburger Metallhandwerk und der IG Metall, Bezirksleitung Hamburg, vom 11.10.1965, gültig ab 1.11.1965

Rahmentarifvertrag für die metallverarbeitenden Handwerke im Lande Nordrhein-Westfalen vom 1.12.1969, gültig ab 1.1.1970

Manteltarifvertrag für das Kraftfahrzeuggewerbe im Land Nordrhein-Westfalen, gültig ab 1.1.1973

Tarifvertrag zwischen dem Landesinnungsverband Hessen des Kraftfahrzeughandwerks, dem Fachverband Kraftfahrzeughandel und -gewerbe im VKT Hessen e.V. und der IG Metall, Bezirksleitung Frankfurt am Main, vom 28.7.1970, in Kraft ab 1.9.1970 (Geltungsbereich: Land Hessen)

Lohntarifvertrag für das Maschinenbauer-, Schlosser-, Schmiede-, Werkzeugmacher-, Dreher-, Metallformer- und Metallgießerhandwerk im Lande Nordrhein-Westfalen vom 27.2.1974, gültig ab 1.1.1974

Lohntarif für das Sanitär-Installateur-, Zentralheizungs- und Lüftungsbauer-, Klempner- und Kupferschmiede-Handwerk im Land Nordrhein-Westfalen vom 17.1.1974, gültig ab 1.1.1974

ERKLÄRUNG

Ich erkläre hiermit, daß ich diese Arbeit selbständig verfaßt und keine anderen als die angegebenen Quellen benutzt habe. Alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus Quellen entnommen wurden, habe ich als solche kenntlich gemacht. Mir ist bekannt, daß andernfalls der Senat gemäß dem Gesetz über die Universität zum Entzug des auf Grund dieser Arbeit verliehenen Titels berechtigt ist.

Duisburg, den 1. Dez. 1975